

Helena Yli-Harja

**Työyhteisön näkemyksiä eettisistä arvoista ja ristiriidoista kehitysvammaisten hoito- ja palvelukodissa**

Opinnäytetyö

Kevät 2013

Sosiaalilalan yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi AMK

Tekijä: Helena Yli-Harja

Työn nimi: Työyhteisön näkemyksiä eettisistä arvoista ja ristiriidoista kehitysvammaisten hoito- ja palvelukodin arjessa

Ohjaaja: Arja Hemminki

Vuosi: 2013 Sivumäärä: 51 Liitteiden lukumäärä: 2

---

Opinnäytetyössäni tutkin kehitysvammatyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä eettisistä arvoista arjen työssä kehitysvammaisten hoito- ja palvelukodissa. Työn tavoitteena on selvittää millaisia ovat työyhteisön arvot ja miten hyvin ne toteutuvat työyhteisössä, millaisia eettisiä ristiriitoja työyhteisön jäsenet ovat työssään kokeneet ja millä tavoin arvoista työyhteisössä keskustellaan ja miten arvoista keskustelemista olisi mahdollista kehittää. Tutkimuskysymyksinäni olivat: Millaisia ovat työyhteisön arvot ja miten hyvin ne toteutuvat työyhteisössä? Millaisia eettisiä ristiriitatilanteita työyhteisössä on koettu? Miten työyhteisössä keskustellaan arvoista ja miten arvokeskustelua voisi kehittää?

Toteutin opinnäytetyöni laadullisena tutkimuksena. Aineiston keräämiseen käytin ensin kyselyitä työntekijöille ja sen jälkeen ryhmä- ja parihaastatteluita, joissa keskusteltiin kyselyiden vastauksissa esille nousseista aiheista. Kysely rakentui tutkimuksen aiheen, tavoitteen ja teoreettisen viitekehyksen pohjalle ja se sisälsi avoimia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin aineistokeskeisellä analyysitavalla ja aineiston analyysi rakentui tutkimuskysymysten pohjalta teemoitettuun runkoon.

Tutkimuksen tuloksissa korostui tasa-arvoisen ja työntekijää arvostavan työyhteisön merkitys eettisesti vahvan työyhteisön rakentumiseen. Tuloksissa tärkeiksi arvoiksi koettiin asiakkaan arvostaminen, ihmisyyden näkeminen vamman takana, kaikkien asukkaiden tasa-arvoinen kohtaaminen ja johdonmukaisuus. Aineistosta kumpusi esiin tarve tasa-arvoiselle dialogille eettisistä arvoista.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että tarvetta arvokeskusteluun kyseisessä työyhteisössä on. Kokemus työyhteisön tasa-arvoisuuden tärkeydestä, työntekijän ja asukkaan arvokkuudesta osana hoiva- ja palvelukodin yhteisöä ja kunnioittava asukkaiden kohtaaminen korostui. Keinoksi saavuttaa nämä arvot nähtiin avoin, tasa-arvoinen ja dialoginen keskustelu työyhteisössä ja toisten arvojen kunnioittaminen.

Avainsanat: kehitysvammaisuus, etiikka, arvot, kehitysvammatyö, ammattietiikka, työyhteisö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Work

Author/s: Helena Yli-Harja

Title of thesis: Ethical Values and Contradictions by the Viewpoint of Work Community of the Nursing and Assisted Living Home of People with Intellectual Disabilities

Supervisor: Arja Hemminki

Year: 2013      Number of pages: 51      Number of appendices: 2

---

In my thesis I study experiences of the ethical values in nursing and assisted living home of people with intellectual disabilities by the viewpoint of the employees. The purpose of this study was to find out what were the main values of the work community and how were those values fulfilled, what kind of ethical conflicts have they faced in work and how do they think the work community should discuss about ethical issues and how could they develop value dialog.

This study was qualitative. The material for the study was collected by a letter of enquiry send to the stuff. Then employees were interviewed in pairs or small groups. Interviews were based on framework collected from the responses to the enquiry. The enquiry was based on the subject and purpose of this thesis. Also theoretical context of the study influenced to the structure of the enquiry. Enquiry included only open questions. The material was analyzed using analyzing methods related to qualitative study. Analyzing was based on pre-made framework.

The results of the study showed that the equality and appreciation of the work community was important part of how to build an ethically strong work community. Values such as appreciating clients, seeing humanity behind the disability and equality and consistency were held important. Study also showed the need for the democratical dialog about ethical issues.

As a conclusion it can be said that work community has a need for a discussion about ethical values. Experiences of equality, dignity of employees and customers in part of the working and living community and respectful confronting of the customer were emphasized. Measures to achieve these values were considered open, equal and dialogical conversation. Also respecting each other's values were seen important.

Keywords: mental disability, ethics, values, care of the mentally disabled, occupational ethics, work community

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
JOHDANTO .....	6
1 LÄHTÖKOHTIA OPINNÄYTETYÖHÖN .....	8
1.1 Sosiaaliala murroksessa .....	8
1.2 Kehitysvammaisuuden määrittelyä.....	9
1.3 Yhteiskunnan suhtautuminen kehitysvammaisuuteen.....	9
1.4 Keskeiset periaatteet kehitysvammatyössä .....	11
2 PALVELUJÄRJESTELMÄ JA LAINSÄÄDÄNTÖ .....	13
2.1 Sosiaalihuoltolaki .....	13
2.2 Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista .....	14
2.3 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta .....	15
2.4 Laki asiakkaan oikeuksista ja kehitysvammatyön erityispiirteet .....	15
3 ARVOT, MORAALI JA ETIIKKA.....	17
3.1 Mitä arvot ovat?.....	17
3.2 Etiikka ja moraali .....	19
3.3 Sosiaalialan ammattietiikka .....	19
3.4 Sosiaalialan arvot.....	21
3.5 Viherpihan arvot.....	22
3.6 Ammatillisuus ja työyhteisö .....	22
3.7 Eettiset haasteet .....	24
4 ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS .....	26
4.1 Itsemääräämisoikeuden määrittelyä.....	26
4.2 Itsemääräämisenoikeiden haasteet.....	27
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	29
5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	29
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aiheen raja.....	29
5.3 Viherpihan hoito- ja palvelukoti .....	30
5.4 Aineiston kerääminen.....	31

5.5 Aineiston analyysi .....	32
5.6 Tutkimuksen eettisyys .....	34
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	36
6.1 Arvot .....	36
6.2 Eettiset ristiriitatilanteet .....	38
6.3 Arvoista keskusteleminen .....	39
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41
8 POHDINTA .....	45
LÄHTEET .....	48
LIITTEET .....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>

## JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia millaisia ovat työyhteisön arvot ja miten hyvin ne toteutuvat työyhteisössä, millaisia eettisiä ristiriitoja työyhteisön jäsenet ovat työssään kokeneet ja millä tavoin arvoista työyhteisössä keskustellaan ja miten arvoista keskustelemista olisi mahdollista kehittää pienessä kehitysvammaisten palvelu- ja hoitokodissa. Tavoitteenani ei ole luoda yleistä katsausta sosiaalialan arvojen jalkautumiseen, vaan pikemminkin tuoda esille yksittäisen työntekijän kokemusperäinen tulkinta arjen eettisistä arvoista.

Kiinnostukseni aiheeseen lähti siitä, että olin kyseisessä työpaikassa harjoittelussa ja kesätöissä. Koin että tässä paikassa asukkaiden kohtaaminen oli arvokasta ja kunnioittavaa. Vaikka työ kehitysvammaisten kanssa on usein palkitsevaa, vaatii se myös suuren henkisen latauksen työhön ja kuluttaa työntekijän omia voimavaroja. Työtä tehdään ihmissuhteen kautta, kohtaamalla asukas aidosti ja välittävästi. Työntekijällä on usein suuri vastuu tehdä päätöksiä asiakkaan elämässä ja arki vaatii työntekijältä herkkyyttä tulkita asukkaan tunteita ja tahtotiloja. Työpaikan määrittelemien eettisten arvojen ja sosiaalialan yleisten eettisten ohjeiden jalkautuminen arjen käytäntöön ei aina ole helppoa ja ristiriitatilanteilta en aina itsekään ole välttynyt. Edellä mainitut asia innostivat minua suuntaamaan opinnäytetyöni aiheeseen.

Lisäksi toivon opinnäytetyöni antavan työyhteisölle työkaluja, joiden avulla voidaan käydä avointa dialogia arvoista ja etiikasta. Toivon tutkimukseni rohkaisevan työntekijöitä puhumaan myös aroista eettisistä aiheista, jotka voivat työyhteisössä olla tabuja. Toivon, että työni antaa mahdollisuuden ilmaista ääneen niitäkin asioita työyhteisössä, joita ei muuten koe voivansa sanoa. Arvoista keskusteleminen auttaa tiedostamaan sekä omia, että työyhteisön arvoja. Kehitysvammatyön eettisten aspektien käsittelyn näen tärkeänä myös yleisellä tasolla. Sosiaalialan työntekijän ei kuulu olla virheetön ja jos eettisistä epäkohdista ja ristiriitatilanteista ei voida puhua, ei niitä pystytä myöskään korjaamaan eikä kehittämään. Koska aihe on herkkäluontoinen ja tutkimus kartoittaa työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia, tulen työssäni käyttämään kyseisestä hoito- ja palvelukodista keksittyä kutsumanimeä Viherpiha.

Toteutin opinnäytetyöni laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin sekä avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselyillä, että puolistrukturoiduilla ryhmähaastatteluilla, joiden runko muodostui kyselyissä saatujen vastausten pohjalta. Valitsin laadullisen tutkimuksen, koska halusin saada esiin yksittäisen työntekijän näkökulman aiheeseen. Aineiston analysoin käyttämällä laadullisen tutkimuksen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistosta koottujen teemojen ja sisältöalueiden kautta pyrin peilaamaan aineistoa tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyössä pohdin saamiani tutkimustuloksia ja tutkimuksen kulkua.

# 1 LÄHTÖKOHTIA OPINNÄYTETYÖHÖN

Tässä luvussa kerron yleistä tietoa kehitysvammaisuudesta ja sosiaalialan murroksesta. Luvussa tulee esille myös poliittiset tahtotilat kehitysvammaisten ihmisten elämänlaadun parantamiseksi ja yleisiä katsontoja, miten kehitysvammaisuus näkyy yhteiskunnassamme ja miten siihen suhtaudutaan. Koen näiden teemojen olevan opinnäytetyöni aiheen lähtökohtia.

## 1.1 Sosiaaliala murroksessa

”Sosiaalityö yhteiskuntapoliittisena toimintana ei ole paljontaan arvoista, ellei sen tekijöillä ole rohkeutta asettua niiden puolelle, jotka eivät voi puolustaa elämisoikeuttaan suorituksilla, selviytymisellä tai kunniallisella elämäntavalla.” (Granfelt 2005.)

Sosiaalialan työn lähtökohtina on toisen ihmisen auttaminen, puutteen ja kärsimyksen poistaminen ja yhteiskunnan kehittäminen. Sosiaalialan ammattilaisen tulee olla perillä työhönsä liittyvistä arvoista ja periaatteista. Hänellä tulee olla myös valmiudet kohdata työssä eteen tulevia ristiriitatilanteita ja epäkohtia, sekä tarkastella omaa työtään. Yhteinen eettinen ohjeistus tukee työntekijöiden ammatti-identiteettiä ja antaa uskoa oman työn merkityksellisyyteen. (Talentia 2005, 5.)

Eettisten arvojen pohtiminen on työssä alati läsnä. Lainmukainen toiminta ei aina ole eettisesti oikein, eikä takaa oikeudenmukaisuuden toteutumista. Sosiaalityössä työympäristöt ovat monenlaisia ja tilanteet aina yksilöllisiä ja inhimillisten elämäntilanteiden värittämiä, näin ollen yksityiskohtaisia ohjeistuksia ei voida antaa. Kuitenkin lähtökohtana asiakkaan ihmisarvon ja yksilöllisyyden ehdoton kunnioittaminen on ainoa mahdollinen perusta eettisesti ja moraalisesti kestävälle toiminnalle. Työntekijän tulee myös kyetä tunnustamaan oma tietämättömyytensä ja rajansa avoimesti, sekä arvioimaan kriittisesti ammatillista toimintaa, päätöksentekoa ja oman toimintaorganisaationsa perusteita. Ammattietiikka vaatii jatkuvaa reflektointia, koska sosiaalityö kehittyy jatkuvasti. Valmista eettistä ohjekirjaa, josta olisi luettavissa toimintatavat joka tilanteeseen, on mahdotonta kirjoittaa. (Talentia 2005, 5-6.)



## 1.2 Kehitysvammaisuuden määrittelyä

”Suomessa voimassa olevan kehitysvammalain mukaan erityishuollon palveluihin on oikeutettu henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi.” (Kaski, Manninen & Pihko 2009,16.) Yleisimpiä älyllisen kehitysvamman syitä ovat aivojen kehityshäiriöt. Maailman terveysjärjestön tautiluokituksen, ICD-10:n mukaan kehitysvammaisuus on tila, jossa henkinen suorituskyky on epätäydellinen tai estynyt kehittymään. Puutteellinen kehitys näkyy etenkin kognitiivisten, kielellisten, motoristen ja sosiaalisten taitojen heikkoutena. Älyllisen kehitysvamman lisäksi yksilöllä voi myös esiintyä mitä tahansa haasteita psyykkisessä tai fyysisessä tilassa. Älylliseen kehitysvammaan voivat liittyä siis muutkin kehityshäiriöt, erilaiset lisä- ja aistivammat. Suomessa ei ole määriteltä alkamisikärajaa kehitysvammaisuudelle, eikä iän mukaan määritellä myöskään saatavia palveluita, vaan tarve määritellään yksilön tarpeiden mukaan. Myös ympäristötekijät esim. elinympäristö ja sen sisältämät palvelut, vaikuttavat kehitysvammaisen toimintakykyyn. (Kaski ym. 2009, 16.)

Kasken (2009, 26–29) mukaan Suomessa on epidemiologisten tutkimusten mukaan kehitysvammaisia 50 000 henkilöä, eli noin 1 % väestöstä. Palvelujärjestelmä ja Kela ”tunnistavat” 35 000 kehitysvammaista.

Älylliset kehitysvammat ovat WHO:n tautiluokituksen mukaan jaettu pääosin neljään eri asteeseen: lievä, keskivaikea, vaikea, syvä älyllinen kehitysvamma. Lisäksi luokituksessa on muu määrittely- ja määrittelemätön-kohdat. Asteet määrittyvät henkilön älykkyyssosamäärän mukaan. Älykkyyssosamäärä ei kuitenkaan suoraa korreloi henkilön toimintakyvyn kanssa sillä henkiset voimavarat ovat kullakin yksilöllä erilaiset. (Viitapohja 2009.)

## 1.3 Yhteiskunnan suhtautuminen kehitysvammaisuuteen

Kehitysvammaisuuden käsitettä on määriteltä monella eri tavalla. Määrittelyjä on tarvittu havainnointiin, millaisia palveluja kehitysvammaiset tarvitsevat ja miten ne olisi hyödyllistä toteuttaa. Käsitykset kuvaavat yleensä laajasti kehitysvammaisuutta.

den kirjoa, mutta yksistään niistä mikään ei riitä sovellettavaksi kaikkiin kehitysvammaisiin. Ristiriita muodostuu siitä pidetäänkö kehitysvammaista sairaana, jolloin hän muuttuu potilaaksi ja hänen tarvitsema tuki muuttuu hoidoksi. Toisaalta jos kehitysvammaisuus nähdään vain älyllisesti vajaakykyisen yksilön ja yhteiskunnan välisenä häiriöllisenä suhteena, vaarantuu kyky ottaa huomioon erityistarpeet, joita kehitysvammaisena tarvitaan. Usein yhteiskunnassa näkee älykkyyksiä ja eliniän aiheuttamia ristiriitoja; kehitysvammainen mielletään lapsenomaiseksi ja näin oikeat iänmukaiset tarpeet jäävät huomiotta ja yksilön mahdollisuuksia kehittyä ei havaita. (Kaski ym. 2009,165.)

Yhteiskunnassa on aiemmin vallinnut, ja vallinnee joissain määrin vieläkin, sellainen käsitys että kehitysvammaista tulee suojella ulkoisilta uhilta. Suojaa on toteutettu mm. eristämisellä. Vaikka olosuhteet olisivatkin mitä avarimmat ja turvallisimmat, jos yksilön oma mielipide jää täysin kuulematta, voi valmiiksi valikoitu ratkaisu tuntua rajoittavalta. Vanhat käsitykset kehitysvammaisten ”vaarallisuudesta” ovat syynä kohdistaa rajoittavien asumismuotojen soveltamisen myös sellaisiin yksilöihin, jotka eivät sitä tarvitse. Todellisuudessa tämä asenne kielii siitä, että kehitysvammaisia ei suostuta näkemään yksilöinä, joiden toimilla voi olla muitakin vaikuttimia kuin kehitysvamma. Kun kehitysvammaista ei suostuta näkemään yksilönä, rajataan usein hänen toimintamahdollisuuksiaan tarpeettomasti esim. viemällä mahdollisuuden yksityiselämään ja mm. omaisuuteen. Myös erityispalvelujen tuottaminen vain tietyissä elinympäristöissä aiheuttaa segregaatiota vammaisten ja valtaväestön välille. (Kaski ym. 2009, 166.)

Asumispalveluissa kehitysvammaisen elinympäristön muodostavat sekä fyysinen tila, jossa asuminen tapahtuu, että yhteisö, jonka kanssa elämää vietetään. Yhteisöön kuuluu asukkaiden lisäksi myös henkilökunta, jonka tarjoaa asumispalveluun kuuluvaa tukea ja ohjausta. Henkilökunta tuottaa näköistään palvelua yhteisöön. Henkilökunnan arvot heijastuvat suoraan asiakkaiden kohtaamisen, arvostamiseen, osallistumisen mahdollistamiseen, kehityksen tukemiseen, tunne-elämän ja vuorovaikutuksen luomiseen, sekä virikkeiden antamiseen. Työntekijöiden keskuudessa vallitsevat näkemyksen kehitysvammaisuudesta vaikuttavat suhtautumiseen asiakkaisiin. Työntekijän eletty elämä antaa leiman. Hyvässä asumisyksikössä työntekijät mahdollistavat, että kehitysvammaisen oikeudet ja velvollisuudet

ovat suhteessa hänen kykyihinsä, sekä muiden asukkaiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Henkilökunnan ja asumismuodon resurssien ja voimavarojen tulee vastata asukkaiden tarpeita. (Kaski ym. 2009, 173–175.)

Kasken (2009, 174) mukaan ympäristön suhtautuminen vaikuttaa yksilön minäkuvan muodostumiseen. Jos ympäristö suhtautuu yksilöön halveksuvasti, pelkää tai säälii tätä, ei yksilö voi muodostaa positiivista minäkuvaa. Sen sijaa kokemus siitä, että voi itse vaikuttaa omaan elämäänsä kohottaa itsetuntoa. Ympäristön suhtautuminen luo pohjan eettisten arvojen pohtimiselle kehitysvammaatyössä.

#### **1.4 Keskeiset periaatteet kehitysvammaatyössä**

Normaaliuden periaate on jo 1960-luvun lopulta ollut suuntaa antava näkemys kehitysvammaatyössä. Viime vuosina on alettu siirtyä näkemään kehitysvammaiset ihmiset yleisistä ihmisoikeuksien, tasa-arvon ja syrjimättömyyden näkökulmasta. Yhteiskunta on alkanut omaksua integroivan asenteen, jossa yhteiskuntaa rakennetaan siten, että kehitysvammaiset voivat olla toimiva osa sitä ilman erottelua. Heillä on siis valtaväestön kanssa samat oikeudet ja velvollisuudet. Tähän näkemykseen on alettu ottaa mukaan myös inklusio, sillä pelkkä yhteiskunnassa eläminen ei tuo hyvää elämää, vaan tarvitaan myös aitoa kohtaamista, hyväksyntää ja tasa-arvoisia ihmissuhteita. Kehitysvammaiset tarvitsevat kuitenkin yhteiskuntaan osallistuakseen ns. positiivista erityiskohtelua eli tukitoimia ja palveluja, jotka mahdollistavat yhdenvertaisuuden valtaväestön kanssa. (Kaski ym. 2009, 163.)

Hallitus antoi syksyllä 2006 eduskunnalle vammaispoliittisen selonteon, jossa eriytyy kolme pääkohtaa:

1. Vammaisten henkilöiden oikeus yhdenvertaisuuteen. Suomi on sitoutunut YK:n ja Euroopan unionin jäsenvaltiona edistämään yhteiskuntaa, joka on avoin kaikille. Suomessa vammaisten henkilöiden syrjimättömyys on kirjattu perustuslakiin.
2. Vammaisten henkilöiden oikeus osallisuuteen. Vammaiset henkilöt osallisuuden toteutumisen edellytyksenä on myönteinen suhtautuminen, vammaisten ihmisten tarpeiden huomioon ottaminen, rajoittavien esteiden tunnistaminen, esteiden poistaminen sekä esteiden ennakointi.

3. Vammaisten henkilöiden oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. Palvelut ja tukitoimet ovat positiivista erityiskohtelua, joilla turvataan yhdenvertaisuuden toteutuminen.

(Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006.)

Kaski (2009, 164) tuo esille, että selonteossa eriteltiin myös lukuisia kehittämistoimenpiteitä, jotka tähtäsivät yllä olevien arvojen toteutumiseen ja kansainvälisiin poliittisiin linjanvetoihin, suhteutettuna maassamme vallitsevaan tilaan.

Vuonna 2010 julkaistiin vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010–2015. Ohjelman perustana toimivat YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus, valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteko, sekä EY-säännökset, että Suomen perustuslaki ja hallinnonalakohtainen lainsäädäntö, asetukset, ohjelmat ja strategiat. Keskeiset periaatteet ovat normalisointi, integraatio ja inklusio. Normalisointia voidaan pitää tavoitteena ja integrointia ja inklusiota siihen kohti tukevinä menetelminä. (Vammaispoliittinen ohjelma 2010.)

Kehitysvammaisille pyritään pääasiallisesti tarjoamaan mahdollisuuksia tasa-arvoiseen elämään. Usein käy kuitenkin niin että mahdollisuudet rajautuvat keski-vertaisuuteen. Tukea tarjotaan enemmän kuin pelkästään henkiin jäänti ja selviäminen vaatisivat, mutta kehitysvammaisten todellista potentiaalia ja yksilöllisiä kykyjä ei tukitoimilla voida, eikä välttämättä halutakaan tavoittaa. Yhteiskunta tuntee olevansa velvollinen huolehtimaan kehitysvammaisista, mutta ei ole vielä kyennyt puhkaisemaan lasikattoa ja mahdollistamaan kehitysvammaisissa ihmisissä piilevän todellisen potentiaalin hyödyntämisen. (McCullough 1984, 101–101.)

## 2 PALVELUJÄRJESTELMÄ JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Tulevassa luvussa käyn läpi lainsäädännön peruskohtia ja palvelujärjestelmää, joka on rakennettu turvaamaan kehitysvammaisen yksilön selviytymisen yhteiskuntamme jäsenenä. Kappaleessa käydään läpi kehitysvammaisten oikeuksia palveluihin ja myös kehitysvamma-alan erityispiirteitä.

Talentian (2005, 5) ammattieettisten ohjeiden mukaan perustuslaissa on määritetty, että yhteiskunnalla on velvollisuus huolehtia kansalaisistaan. Laki on kaiken julkisen toiminnan taustalla; yksilön oikeuksien tärkeyden nouseminen merkittävään asemaan on tuonut vaatimuksen, että jos asiakkaan oikeuksiin joudutaan puuttumaan, on toiminnan taustalla aina oltava lainsäädäntö. Toisin sanoen ylevienkään periaatteiden varjolla ei saa toimia, jos siitä ei ole mainintaa laissa. Laillisuus ei kuitenkaan ole aina eettistä eikä oikeudenmukaisuutta. Ammattietiikka antaa kuitenkin ohjeistusta hankalien tilanteiden kohtaamiseen

### 2.1 Sosiaalihuoltolaki

Sosiaalihuoltolain mukaan kunnalla on velvollisuus järjestää sekä sosiaalihuollon palveluita, että erityishuoltopalveluita kuntalaisille. Sosiaalihuoltolaki on ensisijainen kehitysvammalakiin nähden. Palvelut voidaan järjestää kunnan omana toimintana, kuntayhtymänä, ostopalveluina yksityiseltä tai palveluseteleillä. Kehitysvammaisella on yhtäläinen oikeus saada kaikkia sosiaalihuoltolain määrittämiä palveluita. Sosiaalihuollolla tarkoitetaan palveluita, joiden on tarkoitus ylläpitää ja edistää kuntalaisten sosiaalista toimintakykyä ja turvallisuutta. Näitä palveluita ovat esimerkiksi toimeentulotuki, sosiaaliavustukset, kotipalvelut ja asumispalvelut. (L 17.9.1982/710.)

Vammaisille kunnallinen sosiaalitoimi tarjoaa kotipalvelua, vammaispalvelua, omaishoidontukea ja toimeentulotukea. Kotipalveluun kuuluvat mm. henkilökohtainen hoiva ja huolenpito, ateriat-, siivous ja vaatehuolto. Vammaispalvelut voidaan jakaa yleisiin vammaispalveluihin ja vaikeavammaisille tarkoitettuihin palveluihin. Merkittävimpiä yleisiä vammaispalveluita ovat kuntoutusohjaus, henkilökohtainen apu ja erilaiset avustavat välineet, koneet ja laitteet. Vaikeavammaisille kunnan

tulee järjestää kuljetuspalvelut saattajineen, tulkkipalvelut, päivätoiminta, palveluasuminen, asunnon muutostyöt ja asuntoon kuuluvat välineet ja laitteet. Omaishoidon tuki turvaa vammaisen ihmisen hoidon kotona. Se käsittää hoitopalkkion, hoito- ja palvelusuunnitelmassa määriteltyt välttämättömät palvelut, hoitajan eläketurva- ja tapaturmavakuutuksen sekä hoitajalle mahdollisuuden vapaaseen kolme vuorokautta kuukaudessa. (Kaski ym. 2009, 312–313.)

Lisäksi vammaisella henkilöllä on oikeus saada palveluita kansaneläkelaitokselta. Näihin kuuluu sairausvakuutus, erityishoitoraha vanhemmille, alle ja yli 16-vuotiaan vammaistuki, erilaiset kuntoutukset, kuntoutusraha, kansaneläke, eläkettä saavan hoitotuki ja eläkkeensaajan hoitotuki. (Kaski ym. 2009, 314.)

## **2.2 Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista**

Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista eli vammaispalvelulain tarkoitus on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia yhteiskunnan tasa-arvoisena jäsenenä. Laissa määriteltyjen tukitoimien ja palvelujen ensisijainen tarkoitus on tukea yksilön omatoimista selviytymistä arjessa. (L 3.4.1987/380.) Vammaispalvelulakia on uudistettu vuonna 2009 vastamaan hallituspolitiikkaa, vammaispolitiikka ja YK:n yleissopimuksen ratifiointia. Uudistuksen tarkoituksena on lisätä palveluiden suunnitelmallisuutta ja niiden saannin joutuisuutta. Lakiuudistus konkretisoi suomalaisen vammaispolitiikan lähtökohtia: yhdenvertaisuus, osallisuus, oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. (Haikara 2009.)

Vammaispalvelulaki ja sitä koskeva asetus kuuluvat erillislainsäädäntöön. Laissa on määritelty kunnan vastuulle järjestää kaikille vammaisille mm. kuntoutusohjausta, sopeutumisvalmennusta, ja muita tarpeellisia palveluja. Vaikeavammaisille kunnalla on velvollisuus järjestää myös asumis-, kuljetus- ja tulkkipalveluita. Laissa myös määrätään, että kunnan tulee järjestää palvelut sisällöltään ja laajuudeltaan siinä määrin kun kunnassa esiintyy tarvetta. Kunnan tulee huolehtia, että yleiset palvelut soveltuvat myös vammaiselle henkilölle. Tukitoimien tarpeen selvittämiseksi asiakkaalle tulee tehdä palvelusuunnitelma. Vammaispalvelulain pääasialli-

nen tarkoitus on toteuttaa perustuslaissa määriteltyä oikeutta huolenpitoon ja riittäviin sosiaalipalveluihin ja taata vammaisten ihmisten mahdollisuus yhdenvertaisuuteen yhteiskunnassa. Palveluiden tulee lain mukaan parhaan mukaan ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja esteitä ja tukea itsenäistä toimijuutta. Uudistuksen jälkeen laissa korostuu myös asiakkaan itsemääräämisoikeus. (L 3.4.1987/380.) Kunnalla ei ole velvollisuutta järjestää edellä mainittuja palveluita jos asiakas on jatkuvan laitoshoidon tarpeessa. (Kaski ym. 2009, 301.)

### **2.3 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta**

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta tunnetaan paremmin nimellä kehitysvammalaki. Kehitysvammalaki on toissijainen suhteessa vammaispalvelulakiin. Siinä säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, jonka kehitys ja henkinen toiminta ovat estyneet tai häiriintyneet synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei saa muuan lain nojalla tarvitsemiaan palveluita. Laeista tulee aina valita asiakkaalle edullisempi vaihtoehto, esimerkiksi maksuton palvelu. Kehitysvammalaista puhutaan ns. puitelakina, joka määrittelee melko tarkasti kehitysvammahuollon organisaation. Lain nojalla järjestetään toimintoja, jotka edellyttävät erityistä perehtyneisyyttä kehitysvammaisuuteen. (Kaski ym. 2009, 300.)

Erityishuollon tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön selviytymistä arjesta, huolehtia hänen taloudellisesta turvastaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä taata hänelle tarvitsemansa opetus, hoito ja muu huolenpito. Laissa määritellään annettavien palveluiden lisäksi myös kuka toimintaa valvoo ja kuntien velvollisuus järjestää tarvittavia palveluita. Lisäksi säädöksissä määrätään jakamaan maa erityishuoltopiireihin, joihin jokaisen kunnan tulee kuulua. (L 23.6.1977/519.)

### **2.4 Laki asiakkaan oikeuksista ja kehitysvammatyön erityispiirteet**

Sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla kehitysvammatyötä tekevät ovat veloitettuja noudattamaan lainsäädäntöä asiakkaan oikeuksista. Yleisesti laissa tode-

taan, että jokaisella palvelunkäyttäjällä on oikeus laadukkaaseen ja ihmisarvoa kunnioittavaan palveluun ilman syrjimistä. Lain mukaan asiakkaan vakaumuksia ja yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Työn tulee olla suunnitelmallista ja sen tulee kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Henkilöstön tulee myös varmistaa, että asiakas on tietoinen erilaisista vaihtoehdoista sekä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. (L 22.9.2000/812.)

Sosiaalihuoltolaki, kansanterveyslaki, erikoissairaanhoitolaki ja mielenterveyslaki ovat kaikille kansalaisille suunnattuja lakeja. Samoin asiakkaan oikeuksia turvaavat lait ovat kaikille kansalaisille samat; laki holhoustoimesta, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki potilaan asemasta ja oikeuksista ja potilasvahinkolaki. Vammaishuollon keskeisimpiä erityislakeja ovat laki kehitysvammaisten erikoishuollosta ja laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. (Kaski ym. 2009, 293.)

Kehitysvammahuollon palvelujärjestelmä on rakennettu parantamaan asiakkaan elämänlaatua ja hyvinvointia. Kehitysvammaisuus on pysyvä tila ja useat kehitysvammaiset kohtaavat elämänsä aikana lukuisia työntekijöitä ja toimijoita. Työssä jatkuvuus onki tärkeää, siirryttäessä elämässä eteenpäin koulusta työ- tai päivätoimintaan ja kohti itsenäistymistä. Jokainen työntekijä pyrkii tarjoamaan sillä hetkellä tarpeellista tukea asiakkaalle. Tärkeää on, että asiakas saa itse vaikuttaa elämänsä suuntaan ja tehdä päätöksiä tulevaisuutensa ja omien asioidensa suhteen. Asiakkaan oikeus mielessään kohtaa työntekijä usein kimurantteja tilanteita pohtiessaan, missä asioissa työntekijällä on oikeus ja toisaalta myös velvollisuus päättää asiakkaan puolesta tätä koskevista järjestelyistä. (Kaski ym. 2009. 280–282.)

Usein työntekijän rooli on toimia asiakkaan edun valvojana, vaikka ei olisikaan kirjaimellisesti edunvalvoja. Sosiaalialan osaaja huolehtii, että kehitysvammaisella on lähtökohtiinsa suhteutettuna riittävät palvelut ja tukitoimet. Työntekijä ohjaa kehitysvammaista pärjäämään arjessa silloin kun hänen oma toimintakykynsä ei riitä. (Kehitysvamma-alan opas, 2011, 15.)



### 3 ARVOT, MORAALI JA ETIIKKA

Tässä luvussa käyn läpi arvojen, moraalin ja etiikan yleisiä määritelmiä. Lisäksi tuon esille sosiaalialan ammattietiikan ja arvojen sisältöä ja millaisia haasteita sosiaalialan ammattilainen kohtaa päivittäisessä työssään etenkin kehitysvamma-alalla. Lisäksi käsittelen lyhyesti Viherpihan kirjattuja arvoja.

#### 3.1 Mitä arvot ovat?

Arvot ovat ihmisen käsityksiä, että jokin toimintatapa tai päämäärä on tavoiteltavampi kuin toinen. Ne voivat olla henkilökohtaisia, jolloin ne kuvaavat yksilön henkilökohtaista arvojärjestystä tai sosiaalisia arvojärjestelmiä, jotka ovat arvohierarkioita, joita yksilö huomaa muiden arvostavan. Lisäksi voidaan erotella päämäärä-arvot eli tavoiteltavan arvoiset asiat, kuten totuus ja välinearvot, kuten avuliaisuus, jotka ovat keinoja saavuttaa näitä tavoitteita. Sekä henkilökohtaiset, että yhteiset arvot vaikuttavat yksilön tulkintaan erilaisista tilanteista ja tämän päätöksentekoon ja toimintaan. Usein yksilö omaksuu ympäristönsä arvot huomaamattaan. Yksilö peilaa sekä omaa, että yhteisön toimintaa arvojensa kautta. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2011, 35.)

Arvot voidaan luokitella ominaisuuksiensa perusteella esimerkiksi poliittisiksi arvoiksi, tai eettisiksi arvoiksi. Yksilön eettiset arvot luovat pohjan hänen moraalille toiminnalleen. Arvot voivat toimia tekojemme motiivina ja myös päämäärinä; ne luovat toiminnallemme puitteet, joiden varassa tavoitellaan valittua päämäärää. Arvot ovat usein suhteellisen pysyviä, joskin niihin vaikuttaa maailmankuvamme eli ympäristö ja todellisuus jossa elämme. Maailmankuvamme taas rakentuu ja muo-  
vautuu eletyn elämämme perusteella. Tällöin maailmankuvaamme sisältyy myös tiettyjä ennakkokäsityksiä maailmasta ja ne suuntaavat odotuksiamme ympäristöön liittyen. Arvioimme siis uusia tilanteita kokemuksiin perustuvien ennakkoodotusten pohjalta. Koska arvot ovat pitkälti pysyviä, esiintyy niiden suhteessa todellisuuteen myös ennakkoluuloja, jolloin muodostamme joskus varsin jyrkkiäkin käsityksiä aiheista, joista emme varsinaisesti tiedä tosiasioita. Maailmankuvamme on siis läheisessä yhteydessä asenteisiin, eli tapaamme kohdata maailma. Arvot,

maailmankuva ja toiminta ovat siis läheisesti nivoutuneet ja vaikuttavat myös toisiinsa. Arvojemme pohjalta kohtaamme uusia tilanteita, mutta voimme myös muokata kokemuksiemme perusteella arvojamme. Arvot asettuvat ihmisellä arvohierarkiaan, joka selittää yksilön arvojen suhteita toisiinsa. Arvohierarkia on henkilökohtainen ja yksilöllinen, sillä siihen vaikuttavat eletty elämämmme, kokemukset, vakaumukset ja kulttuurimme. Arvohierarkia auttaa meitä selviytymään arvoristiriidoista, jolloin on valittava minkä arvon asettaa etusijalle toisiin nähden. (Aadland 1993, 39–45.)

### 3.2 Normit ja asenteet

Arvojen lisäksi voidaan puhua asenteista ja normeista. Amenteet eivät niinkään ole sisäsyntyisiä ihmisissä vaan kokemuksen kautta tulleita opittuja tapoja ajatella ja käyttäytyä. Normit taas ovat yhteisön sopimia pelisääntöjä, joiden rikkomisesta seuraa yleensä rangaistus tai paheksuntaa. (Juujärvi ym. 2011, 35.)

Normit voidaan käsittää yhteisön tärkeiden arvojen suojelijoina. Yhteisössä hyvinä pidettyjen arvojen kunnioittaminen välittyy yhteisten normien noudattamisella. Esimerkiksi lakeja voidaan pitää valittujen arvojen käytännön sovelluksena. (Turunen 1997, 179–185.) Normit voidaan myös nähdä eräänlaisina kehotuksina kuinka toimia, että saavuttaa tavoittelemisen arvoiset päämäärät eli arvot. Ne siis auttavat siirtämään ihailtuja arvoja käytäntöön. Koska ideaalisen arvomaailman siirtäminen arkielämään voi käytännössä olla melko kaukainen ajatus, tarjoavat normit selityksen ja tulkin arvoista. Normit tarjoavat tietynlaisen arjen arvorungon, jonka pohjalta voi tehdä nopeitakin ratkaisuja ristiriitaisissa tilanteissa eli normit toimivat välittäjinä perusarvojen ja arkielämän välillä. (Aadland 1993, 45, 49).

Asenteet ovat henkilön suhtautumistapoja hänen kohtaamiinsa asioihin ja ilmiöihin ja ne voivat olla sekä myönteisiä että kielteisiä. Asenteisiin vaikuttaa henkilön elämäkokemus ja ympäröivä kulttuuri. Niihin vaikuttavat yksilön tietämyksen lisäksi myös tunnetekijät eli hänen epäilyksensä ja uskomuksensa. Osa asenteisiimme vaikuttavista tekijöistä on tiedostamattomia. Amenteet voivat kuitenkin myös muuttua ympäristön muuttuessa ja yksilö voi vaikuttaa asenteisiinsa, jos vain tiedostaa ne. (Seppä 2003, 91.)

### 3.3 Etiikka ja moraali

Etiikka on johdettu kreikkalaisesta sanasta "ethos" ja on merkinnyt siveellistä mielenlaatua. Sekä etiikka, että moraali ovat alueita, joilla pohditaan ihmisen oikeaan käyttäytymistä. Etiikka keskittyy periaatteiden selvittämiseen ja pohtii teoreettiselta kannalta, mikä on oikein ja mikä väärin. Etiikka nähdään moraalisten toimien pohdintana eli niin sanottuna moraaliteorian. Moraali taas keskittyy tarkastelemaan oikeaa toimintaa, johon vaikuttaa myös tilanne ja ympäristö. (Aadland 1993, 20–21.)

Airaksisen mukaan moraali on ihmisen oma käsitys oikeasta ja väärästä. Moraalin voidaan nähdä olevan toiminnan tai puheen muoto; kehottavaa ja käskevää, yleistä, itsenäistä sekä ylivertaista, eli kaikista tärkeintä. Vaikka moraali on etiikkaa lähempänä arkipäivää, on se kuitenkin yleismaailmallista, eikä se ole sidoksissa yksittäisiin henkilöihin tai olosuhteisiin. Se ei myöskään ole sidoksissa uskontoihin tai ideologioihin. (Airaksinen 1987, 62.) Moraali voidaan nähdä tietynlaisena näkökulmana, josta tarkastellaan tilanteita. Moraali edellyttää aina toimijan ja se keskittyy tarkastelemaan arvoja, oikeuksia, etuja ja velvollisuuksia. Toimijan omat hyvänä pitämänsä arvot suuntaavat toimijan moraalista pohdintaa. Moraali on siis aina tietoista ja tavoitteellista. Etiikka taas tutkii moraalialia ja pyrkii vastaamaan filosofisella tasolla siihen millaista on hyvä elämä, kuinka ihmisten tulisi käyttäytyä toisiaan kohtaan ja millaisia sääntöjä tulisi olla. Moraalin ja etiikan määrittely riippuu valitusta näkökulmasta. Kuitenkin jo pelkkä moraalisten lauseiden erottelu kontekstistaan on periaatteessa kannanotto siitä, mikä on moraalialia ja mikä ei. Yleensä etiikka jaotellaan normatiiviseen etiikkaan ja metaetiikkaan. Normatiivinen etiikka pohtii arvoja ja normeja ja arkielämän kysymyksiä siitä, miten toimia oikein. Metaetiikka puolestaan tutkii normatiivisen etiikan käsitteitä, teorioita ja sitä mistä moraalissa ja etiikassa on pohjimmiltaan kysymys. (Vehmas 2005, 155.)

### 3.4 Sosiaalialan ammattietiikka

Yleisesti ammattietiikka käsittää ammatillisessa koulutuksessa saadun ammattitaidon toteuttamista työelämässä työntekijän parhaan mahdollisen kyvyn mukaan. Ammattieettisessä mielessä työntekijä on oman alansa asiantuntija ja sitoutunut

myös olemaan aktiivinen ja uutta tietoa tuottava osa työyhteisöään. Ammatillisuuteen kuitenkin kasvetaan pikkuhiljaa työtä tekemällä ja työyhteisö voi selkeillä ohjeilla ja käytännöillä tukea uuden työntekijän ammatillista kasvua. (Juujärvi ym. 2007, 9-12.)

Ammattietiikka on käytännön etiikkaa, jossa tarkastellaan toiminnan eettisyyttä. Tämä tarkastelu on tärkeää etenkin aloilla, jossa työhön sisältyy valintoja ja valankäyttöä toisen henkilöä kohtaan. (Räikkä, Kotkavirta & Sajama 1995, 14–17.) Työssä vastaantulevat eettiset ristiriidat tulevat siitä, että työntekijän pitää työhön liittyviä valintoja tehdessään pohtia mikä, kussakin tilanteessa on oikein ja mikä väärin. (Juujärvi, Myyry & Pesso 2007, 13.)

Ammattietiikkaan kuuluu usein ammattikunnan itselleen määrittämät ammattieettiset ohjeet. Ne rakentuvat hyviksi koetuista periaatteista ja säännöistä. Usein ohjeistukset koskevat työntekijän asennetta, vastuuta ja suhtautumista työhön. Ne eivät anna valmiita vastauksia eettisesti haastaviin tilanteisiin, mutta tarjoavat kehyksen, jonka mukaan työntekijä toimii. Tulkinnat ovat aina tilannekohtaisia ja vaativat tekijältään eettistä herkkyyttä. (Räikkä ym. 1995, 14–17.)

Sosiaalialan ammattietiikan jännitteet keskittyvät usein työntekijän ja asiakkaan toimintatapojen ympärille. Kummankin toimia voidaan arvioida hyviksi tai pahoiksi tulkinnasta riippuen. Sosiaalityön menneisyys voidaan nähdä melko moralistisena instituutiona, jossa asiakkaille on kaupattu ”oikeita” mielipiteitä ja toimintatapoja. Kehitysvammatyössä itsemääräämisoikeuden epämisellä on pitkä historia, joka vaikuttaa nykyisen tilanteen eettisiin tulkintoihin. Nykyisin sosiaalityötä pyritään tekemään mahdollisimman neutraalilla ja puolueettomalla moraalisella varauksella. Moraalinen vastuu on kuitenkin myös sosiaalityön asiakkaalla. Valinnan vapaus tuo moraalista vastuuta, toisaalta moraalinen vastuu kapenee valinnan vapauden heiketessä. Moraalinen vastuu tulee siis suhteuttaa asiakkaan realistisiin mahdollisuuksiin tehdä omat valintansa. Lisäksi tulee arvioida asiakkaan kyky ymmärtää tilanteen kaikki tekijät. (Särkelä 2001, 110–113.)

Sosiaalityössä keskeistä osaa näyttelee myös asiakkaan vastuuttaminen omasta elämästään. Työntekijän tulee rohkaista asiakasta kehittämään omaa moraalintajuun. Jos asiakas tuntee syyllisyyttä omista valinnoistaan, tulisi hänen kanssa

puhua siitä. Syyllisyys voidaan tulkita vahingolliseksi tunteeksi asiakkaalle mutta toisaalta myös merkiksi moraalisen tajun ilmentymisestä. Tärkeää on yhdessä asiakkaan kanssa pohtia, mistä syyllisyyden tunto ja moraalinen omatunto kumpuaa. (Särkelä 2001, 114–117.)

### 3.5 Sosiaalialan arvot

Sosiaalityö on ihmisten välillä tehtävää auttamistyötä. Työn luonteeseen ja työntekijän ja asiakkaan väliseen suhteeseen vaikuttaa paljon ympäristössä ja yksilöissä esiintyvät arvot. Sosiaalityössä keskiössä ovatkin yksilön mahdollisuudet selvitä yhteisössä ja yhteiskunnassa. Puheet arvoista eivät vielä osoita niiden todentuvat sosiaalityön arjessa vaan ne tulevat näkyviksi toiminnan kautta. Sosiaalityön kriittinen rooli tulee esiin puolustettaessa tiettyjä ihmisryhmiä tai yksilöitä sellaisia arvoja vastaan, jotka loukkaavat heidän etujaan. Arvot nousevat sosiaalityössä esille etenkin vaikeissa valintatilanteissa; tällöin ne tarjoavat periaatteelliset puitteet joiden piirissä valintoja tehdään. (Puohiniemi 2002, 19–20.)

Sosiaalialan eettiset periaatteet ovat määritelty sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian ammattieettisessä ohjeistuksessa. Talentian ohjeisto perustuu kansainvälisen sosiaalityöntekijöidenliiton IFSW eli International Federation of Social Workers:in eettiseen ohjeistukseen. Asiakirjan mukaan sosiaalialan ammattihenkilöiden tehtäviin kuuluu edistää inhimillistä kasvua ja sosiaalisesti kestävä kehitystä. Sosiaalialan ammattilaiset sitoutuvat myös seuraaviin periaatteisiin: Ihmisarvo ja oikeudenmukaisuus, itsenäisyys ja elämänhallinta, syrjäytymisen ehkäiseminen ja osallisuuden edistäminen, syrjinnän ja väkivallan vastustaminen, asiakkaan itsemääräämisoikeus, asiakkaan yksityisyys. Nämä arvot pohjautuvat YK:n ihmisoikeuden julistukseen. (Sosiaaliportti 2012.)

Sosiaalityössä työntekijä on usein tilanteessa, jossa erilaisten yksilöiden tai ryhmien intressit ovat ristiriidassa keskenään. Tästä on usein seurauksena kokemus eettisestä ristiriidasta. Työntekijä on kuitenkin pystyttävä toimimaan ja tekemään ratkaisuja haastavissa tilanteissa sekä otettava kantaa asioihin. Työssä kohdataan monenlaisia elämäntilanteita ja työntekijän on kyettävä toiminaan myös sellaisten asiakkaiden kanssa, joilla on erilaiset arvot ja niiden mukaan myös erilaiset toimin-

tatavat. Myös työpaikan arvot saattavat olla ristiriidassa omien arvojen kanssa, tällöin ristiriita omien arvojen ja työpaikan toimintatapojen välillä olisi hyvä tiedostaa. Myös poliittiset agendat ja taloudelliset resurssit voivat tuoda työntekijälle eteen eettisiä ristiriitoja arjen työssä. (Rostila 2001, 23.)

Omien arvojen syvällinen pohtiminen auttaa yksilöä perustelemaan omia valintojaan ja tuo toimintavarmuutta eettisesti haastavissa tilanteissa. Omien arvojen tunteminen ja tiedostaminen auttaa myös hyväksymään, että muilla ihmisillä voi olla erilaisia, omasta arvomaailmasta poikkeavia arvoja. Arvottomuus saattaa työssä näkyä vastuunoton välttelynä ja ”hällä väliä” asenteena. (Suurla 2003, 20.)

### **3.6 Viherpihan arvot**

Viherpihan kehitysvammayksikön mukaan heillä korostuu asiakkaan arvokkuus ihmisenä, jolla on oma tehtävä. Henkisiä arvoja pyritään virittämään tarjoamalla mahdollisuuksia kulttuurin kokemiseen. Itse tekemisellä ja käden töillä on Viherpihassa suuri merkitys. Viherpiha pitää yhteisöllisiä arvoja tärkeinä ja haluaa tarjota asukkailleen arvokkaan, turvallisen ja mielekkään arjen, sekä kokemuksen kumppanuudesta. Viherpihassa asukasta ei haluta muuttaa sopimaan Viherpihaan vaan Viherpihaa muokataan sopimaan asukkaan tarpeisiin. Viherpihan arvoihin kuuluu arvostaa jokaista asukasta yksilönä ja nähdä tämän voimavarat ja tukea niiden kehittymistä muokkaamatta persoonaa tai ihmistä.

### **3.7 Ammatillisuus ja työyhteisö**

Ammattietiikka on pitkälti sidoksissa työntekijän ammatillisuuteen ja ammatti-identiteettiin. Sosiaalialalla pätevyys ei ole yhtä kuin ammatillinen osaaminen. Ammatillisuus tulee työtä tekemällä ja omaa työtään arvioimalla. Pätevyyden, ammattitaidon ja teoreettisen tietopohjan lisäksi hyvään ammatillisuuteen vaikuttaa oma asennoituminen työhön, työyhteisöön ja asiakkaisiin. Ulkopuolelta annettu periaatelista eettisistä toimintatavoista ei takaa periaatteiden jalkautumista arjen työhön, vaan ammattieettisten ohjeiden reflektointi suhteessa omaan työhön tuo toimintaan eettistä varmuutta. Eettisten kysymysten pohdintaan vaikuttaa myös

oman elämäkokemus ja työhistoria, sekä persoona. (Kehitysvamma-alan opas 2011, 16.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaiseman kehitysvamma-alan oppaan (2011, 17–18) mukaan ammatti-identiteetillä tarkoitetaan omaan ammattiin ja ammattiyhteisöön, sekä niiden ominaisuuksiin, piirteisiin ja tunnuksiin samaistumista. Omas ta elämästä ja koulutuksesta saadun kokemuksen lisäksi ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttaa ihmisten kanssa kanssakäyminen ja median esittämä kuva alasta. Ammatillista osaamista voidaan arvioida useasta eri näkökulmasta; asiakaslähtöisyydestä, joustavuudesta, tuloksellisuudesta ja laadusta. Ammatilliseen toimintaan kuuluu sitoutuneisuus työhön, vastuun otto, toisten työntekijöiden arvostus, aloitteellisuus, sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Ammatillisuuteen kuuluu myös alaa kehittävä työote ja omat tietotaidon päivitys ja ylläpitäminen.

Ammatillisuutta kehittää mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimuksien mukaan se edesauttaa myös työhyvinvointia. Työssä on tärkeää huomata oman arvonsa, se auttaa arvostamaan myös muita työyhteisön jäseniä. Samalla tavalla oman rajallisuutensa tunnistaminen auttaa arvioimaan, mitä odottaa kollegoiltaan. Hyvä työntekijä ottaa vastuuta koko työyhteisön hyvinvoinnista ja työpaikan ilmapiiiristä. (Kehitysvamma-alan opas 2011, 19.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin siten että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työ-uraa tukevassa ympäristössä ja työyhteisössä. Työterveyslaitos myös kokoaa, että terveessä ja hyvinvoivassa työyhteisössä tiedonkulku on ongelmatonta ja työyhteisöllä hallintavalmiudet kohdata muutoksia. Hyvän työyhteisön merkkeihin kuuluu myös se, että vuorovaikutus ja keskusteluyhteys toimivat ja ongelmatilanteista uskalletaan puhua. Hyvinvoiva työyhteisö on motivoitunut ja pystyy toimimaan myös muutostilanteissa. Toimivassa työyhteisössä eteen tulevat konfliktit otetaan vakavasti ja ne pyritään ratkaisemaan rakentavasti. Erimielisyyden ja yhteentörmäykset kuuluvat elämään ja ne kehittävät työyhteisöä, jos ne pystytään ratkaisemaan yhteistyöllä. (Työterveyslaitos 2013.)

Ammattilaista ei voi erottaa hänen työyhteisöstään. Samalla tavalla kukaan ei voi yksin kehittää työyhteisöään tai organisaatiotaan. Työyhteisön voidaan nähdä koostuvat neljästä peruspilarista; perustehtävä, johtajuus, ammatillinen vuorovaikutus ja rakenteet: jos yksi pilari alkaa kallistua yhteisön toiminta järkkyy. Perustehtävä kertoo koko työyhteisölle mitä, kenelle ja miksi työtä tehdään. Perustehtävä saattaa ajan myötä muuttua, joten se olisi hyvä työyhteisön kesken tarkistaa aika ajoin. Työyhteisössä hyvän johtajuuden määrittelevät työyhteisön jäsenet. Jokaisesta yhteisöstä löytyy henkilö, joka ottaa johtajuuden. Huono johtajuus aiheuttaa työyhteisön hajoamisen kuppikuntiin ja sisäisiin ristiriitoihin. Pahimmillaan tämä johtaa yhteisön toimintakyvyttömyyteen. Johtajuus tulisi kyetä erottamaan johtajasta/esimiehestä ja hänen persoonastaan. Rakenteet sisältävät toiminnan suunnittelun, resurssit, työntekijöiden määrän ja hallinnon. Myös luottamusmies-toiminta ja työterveyshuolto kuuluvat rakenteisiin. Jotta työyhteisö voisi toimia moitteettomasti, tulisi näiden asioiden olla järjestyksessä ja työyhteisön tiedossa. Ammatillinen vuorovaikutus on osa yhteisön toimintakulttuuria. Vuorovaikutuksessa kunnioitus tulisi aina säilyttää, eikä sitä tarvitse erikseen ansaita. Vuorovaikutus on asiakkaita, omaisia ja työyhteisöä kohtaan aidosti välittävää. Työyhteisössä tunteiden näyttäminen on sallittua, mutta jokainen on vastuussa omista ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan. Mikä tahansa käytös ei kuitenkaan ole työyhteisössä sallittua vaan jokaiselta odotetaan aikuismaista ja ammatillista käytöstä. (Kehitysvamma-alan opas 2011, 21–23.)

### **3.8 Eettiset haasteet**

Eettisesti haasteellisten tilanteiden kohtaaminen on osa työtä kaikilla sosiaalialan kentillä. Kehitysvammatyössä eettisten haasteiden osuus korostuu, koska työtä tehdään vajaavalttaisten ihmisten parissa. Talentian ammattieettisten ohjeiden mukaan eettinen harkinta on alati läsnä työtilanteissa. Jo ammatin valinta sysää sosiaalialan työntekijälle vastuun eettisesti kiperien ratkaisujen tekemisestä arjen työssä. Ratkaisut ovat lisäksi aina yksilön henkilökohtaisia valintoja. Talentia erittelee eettisesti haastaviksi tilanteet, joissa työntekijän rooli auttajana ja kontrolloijana ovat ristiriidassa keskenään, tilanteet, joissa eri asiakasryhmien edut ovat ristiriidassa, ammattiryhmien näkemykset asiakkaan edusta eroavat toisistaan, asiak-



kaan etu on ristiriidassa työntekijän tai organisaation etujen kanssa, olosuhteet estävät työntekijää työskentelemästä eettisesti kestävästi, tai asiakkaan etu on ristiriidassa poliittisten tavoitteiden tai taloudellisten resurssien kanssa. Eettisesti haastavissa tilanteissa on työntekijällä velvollisuus toimia ja tehdä ratkaisuja. Jos olosuhteet eivät mahdollista asiakkaan edun mukaista toimintaa, tulee työntekijän tehdä asiakkaalle vähiten vahinkoa tuottavia päätöksiä. Usein eettiset haasteet esiintyvät tilanteissa, joihin liittyy itsemääräämisoikeuden toteutuminen, pakon käyttö, asiakkaan osallistuminen ja asiakassuhteen luottamuksellisuus. (Talentia, 2009. 11–13.)

## 4 ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS

Tässä luvussa käsittelen itsemääräämisoikeutta ja sen luomia haasteita kehitysvammatyölle. Luvussa tuon esille myös Me Itse Ry:n näkemyksiä kehitysvammaisten oikeuksista ja tiestä vajaavaltaisuudesta kohti itsemääräämisoikeutta.

”Muut ihmiset ovat hoitaneet asioita liian kauan meidän puolestamme. Meidän täytyy oppia itse hoitamaan asioitamme. Me tarvitsemme tukea, mutta emme holhousta.”

(Me itse Ry 2013.)

### 4.1 Itsemääräämisoikeuden määrittelyä

Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan jokaisen aikuisen ihmisen oikeutta määrätä omaan elämään ja arkeen kuuluvista asioista. Itsemääräämisoikeuteen kuulu oikeus tehdä valintoja ja ratkaisuja ja oikeus toteuttaa elämänsä haluamallaan tavalla. Yksilöllä on myös oikeus muodostaa mielipiteitään muun muassa politiikasta ja uskonnosta vapaasti, joskin toisen itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. Kompetenssi tarkoittaa henkilön kykyä harkintaan, päätökseen ja toimintaan. Kompetentti henkilö kykenee hallitsemaan ja ohjailemaan omaa toimintaansa vaihtelevissa tilanteissa ja ympäristöissä. Kompetentti henkilö kykenee valitsemaan tilanteessa hänelle itselleen parhaan toimintamallin ja hänen päätöksensä ei pohjaudu ympäristön normeihin tai vaikutukseen, vaan hänen omaan harkintaansa ja se hetkiin tilanneinformaatioon. Itsemääräävän henkilön on myös kyettävä muodostamaan realistisia käsityksiä niin itsestään, kuin ympäristöstään ja pystyttävä myös muokkaamaan niitä kun tilanne tai informaatio vaihtuu. (Pietarinen ym. 1998, 16–19.)

Itsemääräämisoikeudesta puhuttaessa käytetään usein termiä autenttisuus. Tällä viitataan itsemääräämisoikeuden sisältämään omaehtoisuuteen. Autenttinen henkilö pohjaa toimintansa itsenäiseen harkintaan ja valitsee itse, mitä arvoja ja ajatuksia kokee tärkeiksi ja toimii sitten niiden pohjalta. Autenttisuus edellyttää, että

yksilö on itsenäisesti muodostanut oman persoonallisuutensa ja muokkaa sitä vastaamaan perimmäistä luonnettaan. Epäautenttinen henkilö muodostaa arvonsa toisten ihmisten näkemysten pohjalle ja hänen mielipiteensä riippuvat aina jonkun toisen mielipiteistä. (Pietarinen ym. 1998, 16, 22–23.)

Pietarisen (1998, 8) mukaan kompetenssin ja autenttisuuden lisäksi itsemääräämiseen liittyy voimakkaasti valta toteuttaa haluamiaan asioita. Valtaa voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta. On valtaa toimintaan, joka tarkoittaa suoraa esteettömyyttä tehdä haluamansa toimintaa, esim. mennä ulos ja on valtaa avunsaantiin, eli voi esimerkiksi pyytää toista henkilöä auttamaan ulkovaatteet päälle ja saattamaan ulos. Itsemääräämisoikeus perustuu sille, että yksilö tietää mitä haluaa, miksi haluaa, ja pystyy toimimaan saavuttaakseen haluamansa.

Itsemääräämiseen vaikuttaa myös ympäristö. Ympäristön ihmisillä on moraalinen velvollisuus edesauttaa yksilön itsemääräämisoikeuden toteuttamista. Esimerkiksi valintatilanteessa toista vaihtoehtoa ei ylikorosteta valinnan helpottamiseksi tai toista vaihtoehtoa poisteta kokonaan. Pietarinen (1998, 14) nimittää tätä negatiiviseksi velvollisuudeksi, joka kieltää tekemästä mitään sellaista, mikä estää toista henkilöä tekemästä valintaa johon hänellä on oikeus. Ympäristön ihmisillä on myös moraalinen velvollisuus avustaa henkilöä toteuttamaan tehdyn valinnan, esimerkiksi jos valitsee maidosta ja piimästä juotavaksi piimän, niin on toisella velvollisuus auttaa kaatamaan piimää, jos yksilö ei siihen itse pysty. Negatiivisen velvollisuuden lisäksi on olemassa positiivinen velvollisuus joka tarkoittaa sitä, että toimintaa ei edistetä pelkästään estämisestä pidättäytymällä, vaan sitoudutaan henkilön päätöksen toteutumisen edistämiseen. Pietarisen mukaan toisilla ihmisillä on velvollisuus edistää henkilön itsenäistä ajattelua, päätöksentekoa ja toimintaa

## **4.2 Itsemääräämisenoikeiden haasteet**

Pietarisen (1998, 15) mukaan itsemääräämisoikeutta tulisi kunnioittaa mahdollisuuksien rajoissa, vaikka henkilö ei olisikaan kompetentti. Kuitenkin sosiaalialalla vastaan tulee tilanteita, jolloin henkilön toimet ovat moraalisesti kyseenalaisia ja jossa yhteisen hyvän ja yksilön itsensä hyvinvoinnin takia itsemääräämisoikeutta on rajoitettava. Lainsäädäntö tarjoaa puitteet ratkaista tilanteita, jolloin kahden yk-

silön itsemääräämisoikeus asettuu ristiriitaan toisiinsa nähden. Lisäksi voidaan nähdä, että yhteiskunnassa vallitsee ylivertaisia arvoja, kuten elämänarvostamisen periaate. Jos yksilön toimet uhkaavat toisten ja mahdollisesti myös hänen omaa hyvinvointiaan, on moraalisesi hyväksyttävää rajoittaa hänen itsemääräämisoikeuttaan.

Yksilön kompetenssia arvioidessa tulisi ottaa huomioon tilannekohtaiset tekijät. Tätä kutsutaan tilannekompetenssiksi. Tilannekompetenssiin vaikuttavat akuutisti tilanteeseen vaikuttavat tekijät kuten tunteet ja olosuhteet. Tilannekompetenssi tulisi aina suhteuttaa yksilön omaan yleiseen kompetenssiin. Kompetenssia arvioidessa ei arviointia tulisi myöskään perustaa sille, miten hyväksi ja arvioijan mielestä oikeiksi yksilön tekemät valinnat muodostuvat. Tässä tulisi kunnioittaa jokaisen oikeutta toimia omien arvojensa ja prioriteettiensa pohjalta. Tulisi myös ottaa huomioon, että rajoitettaessa itsemääräämisoikeutta liian paljon, estetään yksilöä kokeilemasta omia rajojaan ja näin myös kehittymästä. (Pietarinen ym. 1998. 19–31.)

### **4.3 Me Itse ry**

Me Itse Ry on kehitysvammaisten oma yhdistys joka ajaa kehitysvammaisten ihmisoikeuksia. Yhdistyksen toimintaa ohjaa Puheista Tekoihin ohjelma, joka käsittelee köyhyyden ja syrjäytymisen ongelmia. Yhdistyksellä on noin 900 jäsentä ja se on toiminut yli kymmenen vuotta. Me Itse Ry:n päättävä elin on vuosikokous johon kaikki jäsenet ovat tervetulleita. Me Itse Ry:llä on myös paikallisia toimintaryhmiä. Me Itse Ry ajaa kehitysvammaisten oikeutta elää tasaveroista elämää muiden kansalaisten rinnalla. Toiminta tähtää omien oikeuksien tunnistamiseen ja oikeuksien toteutumiseen. Yhdistyksen tarkoitus on tuoda kehitysvammaisille itselleen kanavan vaikuttamiseen. Yhdistys painottaa että kehitysvammaiset tarvitsevat tukea mutta eivät holhousa ja että muut ihmiset ovat hoitaneet kehitysvammaisten asioita liian pitkään. Yhdistys korostaa että kehitysvammaiset haluavat vaikuttaa heitä koskeviin päätöksiin ja että heidän toiveet ja mielipiteensä tulisi ottaa vakavasti. Tämä kaikki tähtää kehitysvammaisten itsemääräämisoikeuden laajentumiseen ja siihen että yhteiskunta näkisi kehitysvammaisten henkilöiden potentiaalin eikä pelkästään kuluerän. (Me Itse Ry 2013)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Viherpihan yksikön eettiset arvot oli läpikäyty työyhteisössä muutamia vuosia aiemmin. Arvot olivat muodostuneet yhteisessä, ohjatussa prosessissa. Silloin työyhteisö oli ollut kuitenkin paljolti erilainen kun nykyinen. Tämän hetkisen työyhteisön kanssa kokonaisvaltaista arvokeskustelua ei ole käyty ja yksikön kirjatut arvot eivät ole heidän muodostamiaan. Tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää työntekijöiden kokemuksia ja tuntemuksia työn eettisistä puolista ja siihen liittyvistä haasteista. Tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksena havainnoida ilmiötä yleisellä tasolla vaan tarkastella aihetta yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisten kokemusten kautta.

Tutkimuskysymykset:

- Millaisia ovat työyhteisön arvot ja miten hyvin ne toteutuvat työyhteisössä?
- Millaisia eettisiä ristiriitatilanteita työntekijä on kokenut työtä tehdessään?
- Miten työyhteisössä keskustellaan arvoista ja miten arvokeskustelua voisi kehittää?

### 5.2 Tutkimusmenetelmä ja aiheen rajaus

Opinnäytetyöni tavoitteisiin vastasi parhaiten laadullisen tutkimusmenetelmän käyttäminen. Tarkoituksena oli hahmottaa työntekijän kokemuksia, niiden merkityksiä ja vaikutuksia työyhteisöön ja yksilöön työntekijänä. Tulosten ei ole tarkoitus olla yleistettävissä tilastollisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on pikemmin ymmärtää tutkimuksen kohdetta kuin tavoittaa sen yleistettävyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 28–29.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata todellinen tilanne kokonaisvaltaisesti. Sen tulokset ovat aina sidoksissa aikaan ja paikkaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 152.)

Aihe rajautuu eettisten aiheiden tarkasteluun työntekijöiden näkökulmasta. Teke-  
mäni kyselyyn osallistui yksikön kuudesta vakituisesta työntekijästä neljä ja lisäk-  
si yksi pitkäaikainen sijainen. Pienryhmätilanteisiin osallistuivat yksikön kaikki työn-  
tekijät. Jotta laadullisesta aineistosta saataisiin tutkimuksen kannalta oleellinen  
tieto esiin, on aineiston rajaaminen tärkeää. Aineiston läpikotainen tunteminen on  
tärkeää, etteivät tulkinnat nojautuisi aineiston poikkeavuuksiin. Teoreettinen viite-  
kehys määrittelee aineiston rajaamisen. (Eskola & Suoranta 1998, 64–65.)

Kysyin opinnäytetyön mahdollisuutta Viherpihan toiminnanjohtajalta keväällä 2012.  
Pohdimme yhdessä sellaista aihetta työlleni, joka kiinnostaisi minua itseäni ja pal-  
velisi myös Viherpihan henkilökuntaa ja asukkaita. Keskustelujen jälkeen pää-  
dyimme eettisten arvojen kokemusten kartoitukseen työyhteisössä. Lähetin tutki-  
mus suunnitelman myös ylläpitävän yhdistyksen yhteyshenkilölle, joka tarkasti  
suunnitelman ja antoi lopullisen luvan tutkimuksen tekemiseen. Opinnäytetyön  
yksityiskohdat ovat matkan varrella muokkautuneet ja hioutuneet vastaamaan tar-  
koitusta

### **5.3 Viherpihan hoito- ja palvelukoti**

Viherpiha on yhdentoista asukkaan yhteisöllinen hoito- ja palvelukoti kehitysvam-  
maisille ja erityistä tukea tarvitseville. Opinnäytetyön aineistoa kerättäessä Viher-  
pihassa työskenteli seitsemän vakituista työntekijää ja yksi määräaikainen työntekijä.  
Viherpihaa ylläpitävä taho on voittoa tavoittelematon yhdistys. Kunnat ostavat  
Viherpihan palveluita asukkailleen. Viherpiha sijaitsee Etelä-Pohjanmaan alueella  
noin viiden kilometrin päässä lähimmästä kuntakeskuksesta. Viherpihan raken-  
nuskantaan kuuluu kolme rakennusta, joista kaksi on keskittynyt asuinkäyttöön ja  
yhdessä ylläpidetään päivätoimintaa. Viherpihassa korostuu yhteisöllinen ja ko-  
dinomainen asuminen. Asukkailla on Viherpihassa käytössä ympärivuorokautinen  
ohjaus ja tuki. Työntekijöinä Viherpihassa on lähihoitajia ja yksi sosionomi

## 5.4 Aineiston kerääminen

Teoreettinen viitekehys määrittelee aineiston keruu menetelmän ja sen analyysimenetelmän. Koska laadullinen aineisto on usein ilmaisultaan rikasta ja monipuolista, mahdollistaa sen luonne monenlaiset aineiston keruu menetelmät. (Alasuutari 2007, 83–84.) Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat erilaiset haastattelut. Aineiston keruumenetelmiä voi soveltaa melko vapaasti vastaamaan tutkimuksen tarpeita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.)

Tutkimukseen aineisto kerättiin kyselyillä, joissa oli kahdeksan avointa kysymystä (Liite 2.) ja kyselyiden pohjalta nousseista aiheista keskustelemalla ryhmä- ja parihaastattelussa. Tähän tutkimusmenetelmään päädyin, koska koin että henkilökunnan kyselyyn antamat vastaukset loivat hyvän rungon ryhmähaastatteluihin, missä korostui avoin dialogi. Koin, että kyselyssä annoin mahdollisuuden tuoda esille arkojakin asioita ja pienryhmät taas toivat keskustelun avulla uusia puolia aiheesta. Lisäksi keskustelijat saivat tuoda asioita esille omilla sanoillaan. Ryhmähaastatteluisa käytin puolistrukturoitua runkoa pitääkseni keskustelun aiheessa ja monipuolisena.

Mielestäni kyselyllä ja ryhmähaastatteluilla sain aineiston, jossa yhdistyi lomakekyselyn ja ryhmähaastattelun ja jopa toiminnallisen aineiston keruun ominaisuuksia taaten mahdollisimman monipuolisen aineiston. Kyselyihin sain kuusi vastausta ja ryhmähaastatteluihin osallistuivat kaikki vakituiset työntekijät. Määräaikainen työntekijä ei voinut osallistua haastatteluihin, koska hän tekee pelkkää yövuoroa, emmekä saanee aikatauluja sopimaan yhteen lukuisista yrityksistä huolimatta. Opinnäytetyön aineistoa kerätessä pyrin huomioimaan Viherpihan tiukan henkilökuntaresurssin. Yritin ajoittaa kyselyn ja haastattelut niin, että ne aiheuttivat mahdollisimman vähän ylimääräisiä järjestelyitä Viherpihan henkilökunnalle. Haastattelut toteutettiin henkilökunnan työajalla.

Kyselyssäni (Liite 2) pyrin merkityssisällöltään neutraaleihin ilmaisuihin, mutta pyrin hahmottamaan kuitenkin monipuolisesti aihetta eri näkökulmilla. Kysymykset olivat muodoltaan avoimia. Avoimella kyselyllä on mahdollista saada yllättäviä ja ennakoimattomia tuloksia tutkimuksesta ja se toimiikin tiedonkeruumenetelmänä kun tutkija ei tarkkaan tiedä millaisia vastauksia on saamassa. Avoimissa kyselyis-

sä paljon vaikuttaa myös se onko vastaajalla sanottavaa aiheesta ja onko hän motivoitunut kyselyn tekemiseen.

Avoimissa kysymyksissä kysymysten muotoilussa tulee olla erityisen tarkka, että tutkija ja vastaaja ajattelevat kysymyksen samalla tavalla. Jos virheellisiä tuloksia tulee kysymysten asettelun takia, vääristää se tutkimuksen tuloksia. Myös kyselyn pituuteen ja kysymysten lukumäärään kannattaa kiinnittää huomiota. (Valli 2001, 100). Esitetasin kyselyn kahdella sosiaalialalla työskentelevällä henkilöllä ja muokkasin sitä heidän vinkkien mukaan. Kyselyssä jätin runsaasti vastaustilaa ja totesin sen hyväksi, koska pääasiassa vastukset olivat melko laajoja. Liitin kyselyiden mukaan saatekirjeen (Liite 1) ja selitin työni perusteet myös sanallisesti suurimmalle osalle työntekijöistä. Kyselyyn tulleiden vastausten pohjalta muodostin rungon pienryhmätilanteille. Tilanteissa korostui osallistujien välinen vuorovaikutus ja oma roolini keskustelun virittelijänä ja tarkentavien kysymysten esittäjänä. Haastatteluissa keskustelu oli avointa ja työntekijät olivat motivoituneita keskusteluun. Haastattelurungossa tuli ilmi kyselyiden pohjata nousseet tärkeät arvot ja ristiriitatilanteet. Haastatteluissa keskityttiin pohtimaan työntekijöiden näkemyksiä näistä arvoista ja niiden toteutumisesta. Lisäksi haastatteluissa puhuttiin syvemmin kuidenkin arvojen merkityksistä haastateltaville. Pienryhmätilanteet nauhoitin ja sen jälkeen litteroin niistä pääkohdat. Nauhoituksessa käytin omaa nauhuriini ja keskustelija suhtautuivat nauhuriin neutraalisti. Pienryhmätilanteet järjestettiin Viherpihan tiloissa. Tilanteet pyrin järjestämään tunnelmaltaan mahdollisimman epävirallisiksi.

## 5.5 Aineiston analyysi

Analyysitapa riippuu siitä, mitä aineistosta haetaan ja mikä on aineiston suhde teoreettiseen viitekehykseen. Teoriasidonnaisuuden mukaan analyysitavat voidaan jakaa kolmeen; aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistoa käsitellään kokonaisuutena ja teoreettinen viitekehys mukautuu aineistosta saatavan tiedon mukaan. Teorialähtöinen analyysi taas etsii aineistosta materiaalia, joka vastaa ennalta määritellyn viitekehykseen ja määrättyihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi aineistoa voi tarkastella



teemoittain, jolloin aineistosta etsitään teemoja kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93–118.)

Laadullisen tutkimuksen aineistoa analysoidessa tutkimuksen lähtökohtia on tarkastettava koko prosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen aineisto mahdollistaa tulosten tarkastelun yksittäisistä kokemuksista johdatelleen kohti yleisempää tasoa. Samasta teemasta voidaan näin ollen kerätä monenlaista eri aineistoa, joita tarkastellaan valitun tulkinnan mukaan. Laadullisen tutkimuksen kulkua kuvaakin paremmin spiraalimainen prosessi kuin suoraviivainen tutkimuksen kulku. (Hirsjärvi ym. 2009, 223–224.)

Sisällönanalyysi analyysi on laadullisen tutkimuksen niin sanottu perusanalyysi. Sisällönanalyysissa aineistosta etsitään yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia, sekä tehdään aineiston sisältöjen vertailua. Aineistosta etsitään erilaisia merkityssuhteita sekä – kokonaisuuksia. Sisällön analyysia voidaan tehdä kaikilla yllämainituilla tavoilla; aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti, sekä teoriaohjaavasti. Aineistolähtöinen analyysitapa on yleisin ja se pohjautuu puhtaasti aineiston tarkasteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–98.)

Itse aineistoa analysoidessani käytin aineistolähtöistä analyysitapaa. Analyysin tueksi teemoitin aineiston. Teemat nousivat teoreettisesta tiedosta ja tutkimusmateriaalista. Tulkinnallisen taustan aineiston analysoinnille loi käsitteiden, kuten arvot ja etiikka, teoreettinen määrittely. Aineisto koostui yksilöiden henkilökohtaisiin näkemyksiin ja kokemuksiin, joten niiden tulkintaa ei voinut täysin sitoa teoreettisiin malleihin, vaan peilata aiempaan tietoon ja yleismaailmallisiin näkemyksiin kehitysvammatyön luonteesta. Aineistoa analysoidessani pyrin vertailemaan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä alaan yleisesti liitettyihin eettisiin kysymyksiin. Analyysini oli siis enemmän aineistolähtöinen.

Aloitin aineiston käsittelyn litteroimalla äänitetyistä keskusteluista pääkohdat. Litteroinnissa käytin valikoivaa litterointia, joka tarkoittaa aineiston puhtaaksi kirjoittamista esimerkiksi teema-alueiden mukaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 136). Lisäksi kuljetin kyselyissä saatua materiaalia pienryhmätilanteista saamani aineiston rinnalla. Rakensin aineiston analysointiin rungon, jossa oli kolme teemaa alaluokkineen. Ensimmäinen teema oli arvot ja sen alaluokkina olivat;

mitä henkilökohtaisia ja työyhteisön arvoja nousi esille, arvojen toteutuminen arjessa ja arvojen merkitys arjessa. Toinen teema oli eettiset haasteet ja arvoriistiriitatilanteet ja sen alaluokkina oli; mitä ristiriitoja oli esiintynyt, miten ne oli koettu ja mikä vaikeuttaa arvojen toteutumista. Kolmantena teemana oli keskustelu arvoista ja sen alaluokkina: miten arvoista oli keskusteltu ja miten työntekijät kokivat, että niistä tulisi keskustella. Rungon avulla etsin materiaalista tyypillisiä vastauksia aiheisiin ja myös poikkeavia näkemyksiä. Aineiston teemoittelu auttaa vetämään yhteen samanlaisia mielipiteitä, vaikka ne olisi sanallisesti ilmaistu hieman eri tavalla. Aineiston keräsin tammi-maaliskuussa keväällä 2013.

Aineiston käsittelyn aloitin keräämällä kyselyiden vastauksista pääkohdat erilliseksi rungoksi. Pidin kuitenkin melko laajana esimerkiksi kyselyissä nousseiden tärkeitä arvoja kuvaavien sanojen määrän, koska arvot muuttavat merkitystään, jos niitä yksinkertaistetaan ja muokataan liikaa. Pyrin muokkaamaan kyselyiden vastauksia haastattelun runkoon niin, että ne pysyisivät merkityksiltään samoina, mutta että vastaajan anonymiteetti säilyisi. Haastattelut litteroin pääkohdittain kolmen teeman alle sisällön analyysin periaatteilla. Teemat sisälsivät myös alaluokkia, jotka auttoivat tarkentamaan aineiston erilaisia merkityssisältöjä.

## 5.6 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen oli osallistujille täysin vapaaehtoista. Koin, että työntekijät osallistuivat tutkimukseen mielellään. Kyselyt palautettiin suljetuissa kirjekuorissa ja nimettömänä. Käsittelin vastaukset niin, että yksittäisten vastausten tunnistettavuus olisi mahdollisimman heikkoa, mutta ettei vastausten sisältö kärsisi muokkauksesta. Omalta osalta jouduin tarttumaan tutkijan rooliin tiukasti, koska itse olen tehnyt töitä Viherpihassa. Puolueettoman näkökulman säilyttäminen osoittautui yllättävän haastavaksi sekä aineistoa kerätessä, että sitä analysoidessa. Jouduin usein muistuttamaan itseäni roolistani tutkijana. Olin haastattelutilanteisiin jo miettinyt mahdollisia tarkentavia kysymyksiä, jottei niiden asettelu olisi johdatteleva. Kuitenkin kysymysten asettelu jo avointa kyselyä tehdessä piti olla sellainen joka mahdollistaa mahdollisimman laajan aineiston saannin. Tuloksissa en esittele suoria lainauksia aineistosta. Koen että suorien lainauksien pois jättä-

minen lisää tutkimukseen vastanneiden työntekijöiden anonymiteettia ja vastausten luottamuksellisuutta. En myöskään liittänyt haastatteluihin käytettyä runkoa opinnäytetyön liitteisiin, koska ne sisälsivät suoria lainauksia kyselyistä, joiden pohjalta runko oli luotu.

Aineistolähtöisen tutkimuksen objektiivisuuteen liittyy jo lähtökohtaisesti eettisiä näkökulmia. Tutkijalla on vastuu valitsemistaan menetelmistä ja niiden vaikutuksista tutkimuksen kulkuun ja lopputuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on yksilön subjektiiviseen kokemukseen perustuvaa, jota tutkijan pitää kyetä analysoimaan objektiivisesti. Tämä on hankalaa koska aineiston tulkintaan vaikuttaa tutkijat omat ennakkoluulot, uskomukset ja elämäkokemus. (Kananen 2008, 121.) Omien uskomuksien ja asenteiden myöntäminen vähentää niiden vaikutusta tutkimuksen kulkuun ja tuloksiin.

Tutkimus on tehty yksittäiseen kehitysvammatyön yksikköön. Tutkimuksen tulosten luotettavuus on tutkimuseettisten kysymysten kannalta mielestäni hyvä, mutta tulokset pohjautuvat työntekijöiden henkilökohtaisiin näkemyksiin, jotka ovat riippuvaisia henkilön omasta kokemusmaailmasta. Kokemusmaailmaan voi vaikuttaa monet seikat ja tällöin ne vaikuttavat myös tutkimuksen tuloksiin. Sama pätee myös tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen. Vaikka kehitysvammatyön arvot ovat yleismaailmallisia, eivät tutkimukseni tulokset ole yleistettävissä muihin kehitysvammaisten asumisyksiköihin vaan ne kertovat vain yhden hetken otoksen tämän kyseisen yksikön henkilökunnan yksilöllisistä näkemyksistä. Tämä oli myös tutkimuksen tarkoitus joten tulosten yleistettävyyteen tai ehdottomaan oikeellisuuteen ei tässä tutkimuksessa edes tähdätty.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa käsittelen tutkimuksen tuloksia. Tuloksissa tulen käsittelemään kyselyiden ja ryhmähaastattelujen tuottamaa aineistoa yhtenäisenä aineistona. Tämän vähentää yksilöllisten vastausten tunnistettavuutta. Tuloksissa pyrin nostamaan aineistosta esille nousseet pääkohdat sellaisenaan kun ne on kyselyissä ja haastatteluissa esille tuotu.

### 6.1 Arvot

Kysyttäessä henkilökohtaisia arvoja ja työyhteisön arvoja nousivat esiin hyvin samat arvot. Esiin nousseiden arvojen kirjo oli laajaa ja ryhmähaastatteluihin kokosin niistä melko laajan otoksen ja jätin pois vain samojen arvojen toiston. Arvoista esille nousivat mm. oikeudenmukaisuus, aito välittäminen, yhteisöllisyys, asiakkaan kunnioittaminen. Ryhmähaastatteluissa työntekijät allekirjoittivat kyselyn pohjalta esille nostamani arvot. Mainitut arvot koettiin ihailtaviksi ja tavoittelemisen arvoiksi, joskin esille tuotiin, että niiden toteutuminen työpaikalla ei ollut kaikkien mielestä niinkään vahvaa. Keskustelua tuli myös siitä, miten paljon vastatut arvot olivat oikeasti omia ja miten paljon ne olivat yleisesti alalla tärkeinä pidettyjä arvoja.

Vastauksissa työntekijöiden henkilökohtaiset tärkeiksi kokemat arvot olivat kuitenkin pitkälti samoja niiden arvojen kanssa, jotka he kokivat tärkeiksi työyhteisössä ja yhteisessä arjessa asukkaiden kanssa. Vastauksissa näkyi sekä työntekijän ja asukkaan välisiä suhteita kuvaavia arvoja, että myös työyhteisön jäsenten välisten suhteita kuvaavia arvoja. Työntekijän ja asiakkaan välisistä suhteista esille nousivat seuraavat arvot; asiakkaan arvostaminen, ihmisyyden näkeminen vamman takana ja kaikkien asukkaiden tasa-arvoinen kohtaaminen. Työyhteisön sisäisistä arvoista esille nousi tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö.

Aineistosta esille nousseet tärkeimmät arvot:

- oikeudenmukaisuus
- johdonmukaisuus
- aito välittäminen
- asukkaan kunnioittaminen
- toisen asemaan asettuminen
- tasa-arvoisuus
- ammatillisuus
- luottamus
- kumppanuus
- ihmisyyden näkeminen vamman takana
- eettinen omatunto

Ryhmähaastatteluissa virisi keskustelua näistä arvoista. Arvojen toteutumisesta yhteisössä oltiin vaihtelevaa mieltä. Työnantajan määrittelemiä arvoja tuotiin esille muutamissa vastauksissa. Aineistosta kuitenkin ilmeni, että sitoutuminen näihin arvoihin jäi vaikutusmahdollisuuksien vähyyden takia heikoksi. Ryhmähaastatteluissa esiin tuli, että työnantajatahon arvot oli määritelty pitkälti eri työntekijöiden kesken, kuin ketä nyt Viherpihassa työskenteli. Toiveena oli, että työyhteisö arvostaisi erilaisten työntekijöiden panosta.

Arvojen toteutumista arjessa vaikeutti tasa-arvoisen dialogin puute. Aineistosta nousi kokemus siitä, että monet arvoihin liittyvät asiat vaihtelevat päivän, työparin ja ilmapiirin mukaan. Uhkakuvina nähtiin yhteisten toimintatapojen puute tai heikko sitoutuminen sovittuihin pelisääntöihin. Nämä tekijät koettiin kuluttavaksi ja sen nähtiin myös lisäävän välinpitämättömyyttä työhön. Pelisäännöt eivät olleet kaikille työntekijöille samat ja tämä aiheutti osalle vastaajista kokemusta epätasa-arvoisuudesta. Lisäksi osa työntekijöistä oli kokenut, että heidän henkilökohtaisia arvojaan ei arvosteta ja kunnioiteta työyhteisössä. Voimavaraksi Viherpihassa koettiin paikan yhteisöllisyys. Vastausten mukaan yhteisöllisyys rakentui asukkaiden ja työntekijöiden välillä vallitsevasta vastavuoroisesta arvostuksesta toisiaan kohtaan. Voimavaroina koettiin lisäksi myös yhteinen hyvä tahto ja pyrkiminen asukkaiden parhaaseen. Työntekijöiden ja asukkaiden välisiin eettisiin arvoihin vaikutti

aineiston mukaan työntekijän suhtautuminen työhön joka hoivana tai ohjaamisena. Näkemyseroja herätti myös se mikä nähtiin ohjaamisena ja mikä käskyttämisenä. Ristiriitaisia tuntemuksia herätti se miten erilaisilla toimintatapoja toteutettiin eri asukkaiden suhteen. Asukkaiden tasa-arvoinen kohtelu nähtiin tärkeänä Viherpihassa ja työntekijöiden mukaan tähän seikkaan olisi tärkeää kiinnittää huomiota.

Eettiset arvot ja niistä keskusteleminen koettiin Viherpihan työntekijöiden mukaan tärkeiksi. Arvoista keskustelemisen nähtiin tuovan arvoja lähemmäs käytännön asiakastyötä. Aineistosta nousi esiin, että tavoitteelliset arvot olivat työntekijöillä samat, mutta käytännöt niiden toteuttamiseen vaihtelivat. Työn päämäärä oli monen vastaajan mielestä kaikilla yhteinen ja siitä keskusteleminen lisäisi sitoutuneisuutta yhteisiin työtapoihin. Vaikka aineistosta nousi esiin paljon kritiikkiä, toiveikkuutta esiintyi kuitenkin monessa yhteydessä.

## 6.2 Eettiset ristiriitatilanteet

Eettisesti haastavia tilanteita oli tullut työntekijöille eteen. Aineistossa myös ristiriitatilanteiden kokeminen jakautui asukastilanteisiin ja työyhteisön välisiin ristiriitatilanteisiin. Asukkaiden kanssa ristiriitatilanteet kohdistuivat konfliktitilanteissa toimimiseen ja suhtautumiseen asukkaisiin. Esimerkiksi uhkaavassa tilanteessa toimimisesta olivat näkemykset toimintatavoista erilaisia.

Suhtautuminen asukkaisiin nousi myös esille: oli kokemusta asukkaiden käskyttämisestä ja vaatimus asukkaiden muuttumisesta. Toisaalta nähtiin myös ammatillisuuden häilymistä työotteessa, esimerkiksi minkälainen toiminta tukee asukkaan toimintakykyä ja itsenäisyyttä ja mikä taas vähentää sitä. Rajanveto ohjaamisen ja käskyttämisen välillä nähtiin veteen piirretyksi viivaksi. Tähän aiheeseen liittyi myös aiemmin mainittu johdonmukaisuuden ja oikeudenmukaisuuden puute. Kaikilla Viherpihan asukkailla tulisi olla oikeus tarpeen vaatimaan ohjaukseen ja ohjaajan tukeen. Helpot ja suhteellisen omatoimiset asukkaat jäivät usein vaativampien asukkaiden jalkoihin, vaikka tarvetta tuelle arjen toimissa olisi. Aineistossa nousi esille muun muassa huoli joustavuuden vaikutuksesta kehitysvammatyössä tarpeelliseen struktuuriin. Mietintöjä herätti, missä kohtaa joustavuus muuttuu positiivisesta arvosta negatiiviseksi arvoksi. Tässä pohdintoja herättivät esimerkiksi

ristiriitaiset näkemykset hygieniarutiineista joustamisessa ja sen nähtiin liittyvän ammatillisesti kestävään toimintaan.

Työyhteisön välisiä ristiriitoja muodosti muun muassa kollegan toimien ennakoimattomuus ja työntekijöiden välisen luottamuksen puute. Tasa-arvon puutteen työyhteisössä nähtiin olevan isossa osassa esiintyneitä ristiriitatilanteita ja yhteisiä toimintatapoja haastaviin tilanteisiin ei koettu olevan. Lisäksi yhteistä aikaa ja tahotilaa ristiriitatilanteiden purkuun ei koettu olevan tarpeeksi. Ristiriitatilanteista puhuminen koettiin myös hankalaksi ja monet kokivat, että heidän tuntemuksiaan ja ajatuksiaan ei aidosti kuultu, vaan ne oletettiin tietynlaisiksi. Osalla työntekijöistä oli herännyt myös huoli, miten kireydet ilmapiirissä vaikuttavat asukkaisiin ja heidän kokemukseen Viherpihan yhteisöllisyydestä. Ristiriitatilanteissa koettiin, että johdon ja esimiehen tasolta ei ollut ollut tarjolla objektiivista tulkintaa tai suhtautumista ja että ristiriitatilanteisiin ei puututtu tasapuolisesti.

### **6.3 Arvoista keskusteleminen**

Arvoista keskusteleminen koettiin tutkimuksen mukaan tärkeäksi. Aineistosta kumpusi tarve tasa-arvoiselle ja demokraattiselle dialogille arvokeskustelussa. Arvokeskusteluun pitäisi työntekijöiden mukaan kuulua se, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on oikeus tulla kuulluksi ja arvostetuksi keskustelussa, vaikka kaikista asioista ei oltaisi samaa mieltä. Tämän hetkisessä tilanteessa osa työntekijöistä koki, että ei voi, eikä uskalla tuoda esille omia mielipiteitään. Esille nousivat Viherpihan yhteisölliset arvot ja niiden nostaminen koskemaan myös työyhteisöä. Yhteisesti sovittujen ja kirjattujen toimintatapojen noudattaminen koettiin tärkeäksi ja esille tuli, että monihenkisen työyhteisö ei voi toimia, jollei sen kaikkia jäseniä kunnioiteta. Identtiset arvot omaavaa työyhteisöä ei ole mahdollista muodostaa, joten toisten arvojen kunnioittaminen on välttämätöntä toimivan työskulttuurin luomiseksi. Ylläpitävän tahon suuntaan toivottiin myös avoimuutta ja läpinäkyvyyttä.

Viherpiha koettiin yhteisölliseksi paikaksi ja toiveina olisi myös asukkaiden ja omaisten kuuleminen arjen arvojen läpikäymisessä. Osa toivoi työnohjauksen toimivan apuna arvokeskustelun käymiseen ja kiperien tilanteiden purkamiseen, kaikki eivät kuitenkaan olleet tästä samaa mieltä vaan kokivat, että työnohjaukses-

sakaan eivät voi tuoda mielipidettään esille ilman, ettei joku jyrää sitä merkityksettömäksi.

Yhteenvedona voisi sanoa, että tämän hetkisessä tilanteessa Viherpihan henkilökuntaa puhuttaa arvokeskustelu. Arvot suhteessa sekä asukkaisiin, että henkilökuntaan herättivät tunteita ja ajatuksia. Kehitysvammatyötä tehdään pitkälti omalla persoonalla ja näin tunteet ovat vahvasti mukana työssä. Osa tutkimukseen osallistuneista näki, että työn ottaminen liian henkilökohtaisella tasolla ei enää palvellut asukkaita eikä työyhteisöä. Tämä nähtiin hankaloittavan työasioiden havainnoimista ilman henkilökohtaisesti ottamista. Työyhteisön tuen puute saattaa aiheuttaa ongelmia jaksamisen kanssa ja viedä työltä mielekkyyden (Juujärvi ym. 2007, 55). Työyhteisön valmius käsitellä eettisistä haasteista heränneitä tunteita on tärkeää. Haastavien tilanteiden ja ongelmakohtien läpikäynti auttaa myös yhtenäistämään työyhteisön toimintapaja tilanteissa ja ennakoimaan ja ennaltaehkäisemään mahdollisia eettisesti pulmallisia tilanteita arjen työssä.



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tulosten tarkastelussa pääpiirteinä olivat arvot, arvoristiriidat ja arvoista keskusteleminen. Arvoja tulkittaessa mukana on teoriaosuudessa esille tuotu arvon määrittely. Arvon voidaan nähdä olevan sitä mikä on hyvää ja tavoittelemisen arvoista. Koska kehitysvammatyö on ihmisten välillä tehtävää työtä ja siihen usein liittyy eräänlainen valta-asetelma työntekijän ja asiakkaan välillä, ovat arvot työssä sekä päämääriä, toimintamalleja että puitteita millä omaa työtä arvioidaan. Tarkastelun pohjana voidaan käyttää yleisiä eettisiä arvoja tai ammattieettisiä arvoja.

Ristiriitatilanteet ovat luonnollinen osa ihmisen elämää ja käytävää arvokeskustelua kehitysvammatyössä. Eettisesti haastavissa tilanteissa yksilö joutuu hakemaan ratkaisuilleen tukea siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. Teoriakehyksessä esille tuodun itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja toteuttaminen arjen työssä pitää arvokeskustelun osana jokapäiväistä työtä. Keskustelu arvoista voidaan täten nähdä olennaisena osana työyhteisöä. Talentian eettisten ohjeiden (2005) mukaan eettisesti haastavissa tilanteissa on työntekijällä velvollisuus toimia ja tehdä ratkaisuja. Jos olosuhteet eivät mahdollista asiakkaan edun mukaista toimintaa, tulee työntekijän tehdä asiakkaalle vähiten vahinkoa tuottavia päätöksiä. Usein eettiset haasteet esiintyvät tilanteissa, joihin liittyy itsemääräämisoikeuden toteutuminen, pakon käyttö, asiakkaan osallistuminen ja asiakassuhteen luottamuksellisuus. Tasa-arvoisena jäsenenä oleminen on työssä jaksamisen perusedellytys ja yhteisesti sovitut pelisäännöt takaavat asukkaille turvalliset puitteet elää arkea Viherpihassa.

Tavoitteenani oli saada käsitys työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä eettisistä arvoista ja haasteista. Koin, että työntekijät avautuivat rohkeasti sekä kokemistaan positiivisista, että negatiivisista tilanteista sekä asiakastyön, että työyhteisön puitteissa. Koin myös, että tällaiselle keskustelun herättäjälle oli Viherpihassa myös tarvetta. Työntekijöillä tuntui olevan tarve tuoda kokemuksiaan, mielipiteitään ja ajatuksiaan esille. Mahdollisuus puhua arvoista ja niiden piirissä esiintyvistä ristiriidoista anonyymisti tuntui rohkaisevan työntekijöitä kertomaan tuntemuksistaan hyvin avoimesti. Vastaukset kyselyyn olivat laajoja ja jopa narratiivisia. Tilaus-

ta tutkimukselle oli selkeästi. Toivon, että tutkimukseni palvelisi opinnäytetyöni lisäksi myös Viherpihaa työilmapiiriin ja arvokeskustelun parantamisessa. Kuten teoriaosuudessa kerroin, kehitysvamma-alan oppaan (2011, 19) mukaan ammatillisuutta kehittää mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimuksien mukaan se edesauttaa myös työhyvinvointia. Työssä on tärkeää huomata oman arvonsa, se auttaa arvostamaan myös muita työyhteisön jäseniä.

Tutkimuksessa korostui työyhteisön sisäiset arvoriitit odotettua enemmän. Työyhteisön tärkeäksi kokemat arvo olivat linjassa teoriassa esitettyjen tietojen kanssa. Arvokeskustelu tutkimuksen pohjalta tuo esille jokaisen työntekijän äänen. Kokemukselliset erot ovat yksilöjen välillä suuret ja näin saavat tasa-arvoisen mahdollisuuden tuoda näkemyksiään esille. Tutkimuksessa nousi esille itsemääräämisoikeuden toteutumista koskevia riititöitä ja nämä liittyvät läheisesti kehitysvammaisen perusoikeuksien toteutumisen. Tutkimuksessa työntekijät saivat mahdollisuuden tuoda esille miten he näkevät itsemääräämisoikeuden roolin perustyössä ja sen toteutumiseen liittyvät haasteet. Aineistosta nousi esille ideoita myös työyhteisön kehittämiseen ja auttaa yksilöä tiedostamaan omat arvonsa ja toimintatapansa. Aiemmin teoriaosuudessa on mainittu, että kokemuksemme muokkaavat maailmankuvaamme. Kehitysvamma-alan oppaan (2011, 16) mukaan ulkopuolelta annettu periaatelista eettisistä toimintatavoista ei takaa periaatteiden jalkautumista arjen työhön, vaan ammattieettisten ohjeiden reflektointi suhteessa omaan työhön tuo toimintaan eettistä varmuutta. Eettisten kysymysten pohdintaan vaikuttaa myös oman elämäkokemus ja työhistoria, sekä persoona. Olemme siis eletyn elämämme aikaan saannoksia kaikkina ennakkoluuloinemme ja – odotuksinemme. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää, että kenenkään arvot eivät ole absoluuttisen oikein eivätkä väärin, vaan arvot ovat henkilökohtainen kokemus, joita ei voida ulkopuolisen toimesta mitätöidä. Tärkeää on oppia hyväksymään myös toisen arvot ja näkemykset omien rinnalle.

Työyhteisön avoin dialogi arvoista auttaa välttämään kärjistyviä riititöitä. Se myös luo luottamuksen ilmapiiriä ja edesauttaa työhyvinvointia. Työyhteisön sisäiset riititöitä ja erilaiset näkemykset toimintatavoista ovat aiheena arkoja ja niiden esille nostamista usein vältellään. Sopua työyhteisön välillä pyritään vaalimaan, että sujuva yhteistyö voitaisiin taata. Teoriaosuudessa on kuitenkin avattu, että konfliktiti-

lanteisiin asti kärjistyneitä erimielisyyksiä voidaan välttää jos keskustelua työyhteisön sisällä harrastetaan avoimella ja suvaitsevalla ilmapiirillä ja jos työyhteisön arvoja avataan yhteisesti puhuen. Keskustelut tuovat arvostavaa ilmapiiriä ja lisäävät yksilön sitoutuneisuutta työhönsä. Aineistosta esille nousi tarve työyhteisön keskinäiseen kunnioitukseen ja se että yhteiset tavoitteet voidaan saavuttaa myös erilaisilla työtavoilla. Erilaisista työskentelytavoista olisi työyhteisössä hyvä olla yhteisesti sovitut päälinjat, joiden mukaan työtä tehdään. Tämä tuo turvallisen arjen tuntua myös asukkaille.

Nykyajan sosiaalityö perustuu länsimaiseen käsitykseen jokaisen yksilön arvokkuudesta. Arvokkuuteen sisältyy ajatus yhtäläisistä oikeuksista, tasavertaisuudesta ja kunnioituksesta ja näiden pohjalle on rakentunut myös sosiaalityön arvopohja. (Raunio 2004, 74). Teoriaosuudessa esille tuotu itsemääräämisoikeus on olennainen osa kehitysvammatyön arkea. Työntekijä joutuu käymään itsensä kanssa keskustelua, kuinka itsenäisiin toimiin asukkaan henkiset valmiuden ja voimavarat riittävät ja pystyykö tämä tekemään tietyissä tilanteissa oman hyvinvointinsa mukaisia päätöksiä. Asiakkaan oikeuksien rinnalla kulkee myös erilaiset vastuut ja velvollisuudet. Teoriaosuudessa viitattiin asiakkaan kompetenssiin. Vajaavaltainenkaan asukas ei silti voi täysin irtisanoutua toimintansa moraalisisista seurauksista. Toimintaedellytykset ovat jokaisen asiakkaan kohdalla yksilöllisiä. Itsemääräämisoikeus liittyy arvoihin kehitysvammatyössä merkittävästi. Arjen työssä itsemääräämisoikeus näkyy usein pieninä arkisina asioina; asiakas saa itse vaikuttaa oman arkensa muodostumiseen, työntekijä kuuntelee asiakkaan toiveita ja antaa hänen tehdä toimintakykynsä mukaisia valintoja. Työntekijän tulee myös ohjata asiakasta kehittämään toimintakykyään ja aktivoida tätä. Kehitysvammatyön historia on asiakkaan osalta ollut pitkää hyvin passivoivaa ja nykytrendien mukaan on työntekijän velvollisuus auttaa asiakasta työntämään omia toimintakyvyn ja päätöksenteon rajojaan mukavuusalueen ulkopuolelle. Vain kohtaamalla uusia haasteita voi kehittää itseään.

Juujärven ym. (2007, 55) mukaan arvohierarkia on jokaisella yksilöllä henkilökohtainen ja se on muokkautunut eletyn elämän mukaan. Työyhteisössä tärkeimpien arvojen tulisi kuitenkin olla yhtenäisiä. Arvoristiriitoja kehitysvammatyössä tulee juuri erilaisten arvohierarkioiden takia; siinä missä toinen työntekijä voi asettaa

asiakkaan hyvinvoinnin hänen itsemääräämisoikeutensa edelle, voi toisen arvo-maailma olla täysin päinvastainen. Pietarisen ym. (1994, 36–38) mukaan joskus asiakkaan hyvinvointi edellyttää työntekijän tekemään päätöksiä asiakkaan tahtoa vastaan. Tällöin ratkaisun taustalla on itsemääräämisoikeuden ylittävä universaalit arvot kuten lähimmäisestä huolehtiminen ja elämän arvostaminen. Aina asiakas ei itse ymmärrä tarvitsevansa apua ja tällöin työntekijä voi joutua toiminaan hänen etunsa vuoksi itsemääräämisoikeutta rajoittaen. Tilannekohtaisesti tulee arvioida mihin henkilön kompetenssi riittää. Itsemääräämisoikeutta rajoitettaessa voidaan pohtia kuka loppujen lopuksi määrittelee, mitä on hyvä elämä? Jos asiakkaan ja työntekijän käsitykset hyvästä elämästä poikkeavat toisistaan ja joku ulkopuolinen taho määrittelee vielä erilailla hyvän elämän niin kenen mielipide ratkaisee.

## 8 POHDINTA

Sosionomina näen omaavani kehitysvammatyöhön sopivat työmenetelmät ja työotteet. Näihin ovat tukea antaneet etenkin käymäni sektoriopinnot vammaisuudesta. Näen että sosionomilla on erityisiä valmiuksia toimia kehitysvammaisten kumppanina ja tukena arjen elämässä. Tähän itseäni on sosionomina valmistanut koulutuksen antama näkemys kehitysvammaisten ihmisten arvokkuudesta ja ihmisyydestä. Lisäksi sosionomilla on kehitysvammatyöhön ohjaava työote, joka pyrkii tukemaan yksilön omatoimisuutta ja toimintakyvyn ylläpitoa. Näen että sosionomit kehitysvammatyön kentällä tuo toimintaan kehitysmuutoksia ja vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamista. Hoidollisen puolen puuttuminen koulutuksesta vahvistaa mielestäni ohjaavaa työtettä ja antaa mahdollisuuden suhtautua kehitysvammaisiin tasaveroisinä ihmisinä eikä niinkään hoivan kohteina. Nämä asiat ovat myös olleet tekijöitä, jotka ovat rohkaisseet minua tekemään opinnäytetyöni kehitysvammapuolelle.

Kuten olen jos aiemmin tuonut esille, tehdään sosiaaialalla työtä ihmisten parissa. Eettinen osaaminen ja herkkyyks ovat tärkeitä jokaisella sosiaaialan eri kentistä, mutta kehitysvamma-alalla eettisistä arvoista keskusteleminen on erityisen tärkeää, koska työhön liittyy isoja päätöksiä koskien asiakkaan arkea ja tämän hyvinvointia. Työhön saattaa liittyä myös rajoittamista ja asiakkaan itsemääräämiskeuden loukkaamista, jos hänen hyvinvointinsa sitä edellyttää. Lähtiessäni suunnittelemaan opinnäytetyötäni, minua innosti ajatus kartoittaa oman työyhteisöni eettisiä arvoja. Jokaisessa työyhteisössä on myös erilaisten toimintatapojen kirjo, joka vaikuttaa työn tekemiseen. Viherpihassa on viime vuosien aikana ollut paljon muutoksia niin henkilökunnan kuin toimintaperiaatteidenkin suhteen. Suuret muutokset aiheuttavat aina tietynlaista kuohuntaa ja halusin opinnäytetyölläni olla osa prosessia, joka auttaisi Viherpihaa tulemaan entistä vahvemaksi työyhteisöksi. Opinnäytetyöni toivoin tuovan esille työyhteisön kokemuksia voimavaroista ja uhkakuvista. Välillä jouduin pohtimaan, onko aihe liian lähellä minua ja pystynkö objektiiviseen tulkintaan vastausten osalta. Uskon kuitenkin vilpittömästi siihen, että opinnäytetyöni on tuonut rehellisen kuvan työyhteisön kokemuksista työhön liittyvistä eettisistä ilmiöistä ja että tutkimukseni tulokset voisivat antaa pohjan eettisistä arvoista Viherpihassa käytävälle keskustelulle.

Tutkimukseen toi haasteita aiheen herkkyyks. Lopullisen tutkimusluvan saamiseksi kävin sähköposti- ja puhelinkeskusteluita useankin ylläpitävän tahon edustajan kanssa. Tutkimuslupa ehdittiin jo kertaalleen kyseenalaistaa, ennen lopullisen al-lekirjoituksen saamista. Yhteistyö henkilökunnan kanssa on kuitenkin ollut koko matkan ajan antoisaa. Annan täyden kiitoksen henkilökunnalle avoimista ja rehellisistä vastauksista kyselyyni ja aktiivisesta osallistumisesta haastatteluissa olleisiin keskusteluihin. Vaikka asemani työntekijän ja tutkijan yhdistelmänä saattoi tuoda haastetta tutkimuksen eettisyyteen ja objektiivisuuteen, koin että tutkimuksen tekijän tunteminen auttoi haastateltavia avautumaan enemmän kuin jos tutkija olisi ollut täysin vieras henkilö. Haastava tilanne henkilökuntaresursseissa vaikeutti haastatteluiden toteuttamista ja aiheutti itselleni paljon stressiä. Välillä tuli voimaton olo ja väsymys järjestelyjen suhteen. Opinnäytetyön aikataulut ja vastuu tutkimuksen toteuttamisesta oikein tuntuivat painavan paljon, eikä viestintä yhteistyötahon kanssa aina sujunut ongelmitta. Olin kuitenkin erittäin tyytyväinen, että sain haastateltua työyhteisön kaikki vakituiset työntekijät, vaikka aineiston keruu meni-kin aikataulullisesti paljon tiukemmalle, kuin olin suunnitellut. Työyhteisön yhteys-henkilön vaihtuminen kesken opinnäytetyön prosessin toi ylimääräistä päänvaivaa mutta siitäkin selvittiin.

Aineistonkeruussa sain työntekijöiltä palautetta kyselyn kysymysten samanlaisuudesta. Lopulliseen kyselyyn tulleet kysymykset valikoituivat 37 kysymyksen joukosta. Kysymykset saattoivat tuntua vastaajista liian samanlaisista, mutta itse koin, että kysymysten vivahde-erot pienensivät mahdollisuutta väärinkäsityksiin tai siihen, että joku aihepiiriin alue olisi jäänyt ilman käsittelyä. Tulosten analysointi tutkimuksessani perustui aineistolähtöiseen analyysiin ja eteni teemoittain. Omassa tutkimuksessani huomasin kuinka aineisto ohjasi tulkintaa enemmän kuin valmis teoriakehikko ja ennakko-odotukseni. Koin, että aineisto keskittyi hyvin tutkimuskysymysten ympärille, mutta Viherpihan työyhteisössä vallitseva tilanne ohjasi aineiston tulkintaa enemmän työyhteisön välillä ilmeneviin ongelmiin kuin asiakastilanteisiin. Kyselyissä ja haastatteluissa päällä olevat tunteet ja pohdinnat näkyivät vastauksissa. Näkisin myös, että Viherpihassa henkilökunnan ja asukkaiden välinen läheinen ja inhimillinen suhde on vaikuttanut siihen, että työntekijät eivät koe arjen työssä esiintyviä eettisiä haasteita niin raskaiksi kuin työyhteisön sisällä

esiintyviä. Kumpiakin puolia kuitenkin käsiteltiin sekä kyselyiden vastaksissa, että haastatteluissa.

Prosessissa olin iloinen siitä miten kannustava ja vastaanottava ilmapiiri Viherpihassa oli opinnäytetyölleni. Työntekijät kyselivät työn etenemisestä ja sen toteuttamisesta innokkaasti. Koin että opinnäytetyöni tekeminen on antanut minulle uutta näkökulmaa työn tekemiseen ja työyhteisössä osana olemiseen. Uskon, että jos työyhteisö voisi keskustella yhtä avoimesti yhdessä kaikkien läsnä ollessa, kun he keskustelivat haastattelutilanteissa, niin ongelmatilanteet ratkeaisivat varmasti helpommin.

Jos mietin vuoden takaisia odotuksia opinnäytetyöni prosessista, niin näkisin niiden täyttyneen osittain. Loppujen lopuksi työn tekeminen oli paljon haastavampaa ja kuluttavampaa kuin olin odottanut. Työ ei osoittautunut mitenkään helpoksi palaksi purra ja huomasin aiheen valinnan tuovan lisähaastetta työlleni. Moni asia työyhteisössä ehti myös muuttua vuoden aikana, eivätkä nämä muutokset yksinkertaistaneet tutkimukseni tekemistä. Ajankohta oli tutkimukselle otollinen, sillä siihen osallistuneet henkilöt selkeästi toivat esille sen tarpeellisuutta, mutta ajankohta myös vaikeutti tutkimuksen toteuttamista aikataulullisesti ja vaati itseltäni enemmän. Koin opinnäytetyöni tekemisen kuitenkin erittäin mielekkääksi ja aiheen itseäni kiinnostavaksi; näiltä osin odotukseni täyttyivät.

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski: Gummerus.

Airaksinen, 1987: Moraalifilosofia. Juva: WSOY.

Aadland, E. 1993. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan etiikka. Helsinki: Otava.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Granfelt, R. 1998. Kertomuksia naisten kodittomuudesta. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Haikara, P. 2009. Mikä muuttuu vammaispalvelulain uudistuksen myötä? [Ppt-esitys.] Kaakkois-Suomen vammaistyön kehittämissyksikkö. Kotka. [Viitattu 4.1.2013]. Saatavana:  
[http://www.socom.fi/dokumentit/kupera/vammaisverk/Esitys\\_3\\_12\\_09\\_Kotka.pdf](http://www.socom.fi/dokumentit/kupera/vammaisverk/Esitys_3_12_09_Kotka.pdf).

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pesso, K. 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pesso, K. 2011. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopalvelu.

Kankkunen, P., Vehviläinen – Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Kaski, M., Manninen, P. & Pihko, H. (toim.) 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY.

Kehitysvamma-alan opas. 2011. [Verkkojulkaisu]. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. [Viitattu 27.3.2013]. Saatavana:  
[http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/kehitysvamma-alan\\_opas2011\\_nn.pdf](http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/kehitysvamma-alan_opas2011_nn.pdf).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.



Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

McCullough, L. 1984. Labeling the mentally retarded. Teoksessa Kopelman, L. & Moskowitz, J. Ethics and Mental Retardation. D. Reidel Publishing company.

Me Itse Ry. Me Itse Ry:n tavoitteet. [Verkkosivusto]. Tampere. [Viitattu 2.2.2013].  
Saatavana: <http://www.kvtl.fi/fi/me-itse/tavoitteemme/>.

Pietarinen, J. 1998. Itsemäärääminen ja itsemääräämisoikeus. Teoksessa Pietarinen, J., Launis, V., Räikkä, J., Lagerspetz, E., Rauhala, M. & Oksanen, M. Oikeus itsemääräämiseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Pietarinen, J. 1994. Itsemäärääminen ja itsemääräämisoikeus. Teoksessa Pietarinen, J., Launis, V., Räikkä, J., Lagerspetz, E., Rauhala, M. & Oksanen, M. Oikeus itsemääräämiseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Puohiniemi, M. 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Vantaa: Limor kustannus.

Raunio 2004: Olennainen sosiaalityössä, Tampere: Tammer-paino.

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö – voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: SopPhi.

Räikkä, J. 1995. Etiikka ja ammattietiikka. Teoksessa: Räikkä, J., Kotkavirta, J. & Sajama, S. (toim.) Hyvä ammattilainen, johdatus ammattietiikkaan, Helsinki: Painatuskeskus.

Seppä, K. 2003. Päihdelainsäädäntö. Teoksessa: Salaspuro, M., Kiiänmaa, K. & Seppä, K. (toim.) Päihdelääketiede. Jyväskylä: Gummerus.

Sosiaalipalvelulaki. 17.9.1982/710.

Sosiaaliportti. 2012. [Verkkajulkaisu]. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston tavoitteet ja toiminta. Sosiaalialan amk-verkoston strategia. [Viitattu 4.3.2013].  
[http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/tavoitteet\\_ja\\_toiminta/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/tavoitteet_ja_toiminta/).

Suurla, R. 1999. Insinöörin etiikka tietoyhteiskunnassa : versio 2.0. Insinööriliiton etiikkatyöryhmä. Helsinki: Insinööriliitto.

Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. Tampere: Vastapaino.

- Talentia. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka – Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. [Verkkojulkaisu]. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Ammattieettinen lautakunta. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Turunen, K. 1997. Halut, Arvot ja Valta. Jyväskylä: Gummerus.
- Työterveyslaitos. 2013. [Verkkosivusto]. Työyhteisön työhyvinvointi. [Viitattu 27.3.2013]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta. 2006. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. [Viitattu 14.12.2012]. Saatavana: [http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/-/\\_julkaisu/1062375](http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/-/_julkaisu/1062375).
- Vammaispoliittinen ohjelma takaa vahvan pohjan osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. 2010. [Verkkojulkaisu]. Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki. [Viitattu 4.1.2013]. Saatavana: [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/uutinen?id=22949](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/uutinen?id=22949).
- Vehmas, 2005: Vammaisuus: Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Viitapohja, K. 2009. Kehitysvammahuollon tietopankki. [Verkkojulkaisu]. Rinnekoti-Säätiö. [Viitattu 23.12.2012]. Saatavana: <http://www.kvhtietopankki.fi/vammaist.htm>.

## **LIITTEET**

LIITE 1. Saatekirje Viherpihan työntekijöille

LIITE 2. Kyselylomake

## LIITE 1. Saatekirje Viherpihan työntekijöille

Hyvä Viherpihan työntekijä!

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä, sosiaali-alan koulutusohjelmassa. Opiskeluuni kuuluu opinnäytetyö. Työni tarkoituksena on kartoittaa Viherlaakson työntekijöiden eettisistä arvojen toteutumista työyhteisössä.

Ohessa on kirjekuoressa on kysely, jossa kartoitetaan mielipiteitäsi arvoista ja niiden toteutumisesta työyhteisössä. Kyselyjen pohjalta nouseista aiheista toteutan myös pienryhmätilanteet myöhemmin keväällä. Pienryhmätilanteiden tarkoituksena olisi rohkaista avoimeen dialogiin työyhteisössä.

Kyselyssä on vain avoimia kysymyksiä. Toivoisin, että vastaatte kyselyyn ja kerrotte siinä omista näkemyksistänne. Sanamuotojen ja termien suhteen ei tarvitse lii-  
kaa miettiä, pääasia on että vastaat kyselyyn avoimesti ja kerrot siinä mielipiteesi!

Käsittelen kyselyjen sisällön luottamuksellisenä! Opinnäytetyöhön tai pienryhmätilanteisiin ei tule suoria lainauksia kyselyistä. Pyrin tällä tavoin takaamaan jokaisen työntekijän anonymiteetin. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan mutta siinä ei mainita Viherlaakson nimeä.

Kiitos jo etukäteen!

Yhteistyöterveisin sosionomiopiskelija Helena Yli-Harja

## LIITE 2. Kyselylomake

### Kysely

Mitkä henkilökohtaiset arvot koet tärkeäksi omassa, päivittäisessä työssäsi?

Miten koet arvojesi toteutuvan työympäristössä?

Mitkä arvot näet tärkeäksi työyhteisössä ja yhteisessä arjessa asukkaiden kanssa?

Minkälaisia arvoristiriitoja sinulla on työssäsi tullut vastaan?

Millä tavalla arvoista tulisi työyhteisössä mielestäsi keskustella?

Mitkä tekijät vaikeuttavat arvojesi toteutumista työssä?

Mitkä arvot koet voimavaroina työyhteisössäsi?

Tunnetko että arvosi tulevat huomioiduksi työyhteisössä?